

TRABAJO FIN DE GRADO:

"Empleo y Fundaciones"

"Las Lanzaderas de Empleo de la Fundación Santa María la Real".



ALUMNO/A: Silvia Peral Moral.

TUTOR/A: José Antonio Orejas Casas.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Facultad de Ciencias del Trabajo.

Universidad de Valladolid.



AGRADECIMIENTOS:

En primer lugar deseo expresar mi agradecimiento al tutor de este trabajo, D. José Antonio Orejas Casas, por la dedicación y apoyo que ha brindado a este proyecto, por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Gracias por la confianza ofrecida desde que llegué a esta facultad.

Asimismo, mis más sinceros agradecimientos al equipo de trabajadores y colaboradores de la Fundación Sta. María la Real del Patrimonio Histórico de Aguilar de Campoo, por toda la información y dedicación prestada.

ÍNDICE:

1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO
2. LA FUNDACIÓN
 - A. Concepto e historia
 - B. La figura fundacional y Tercer Sector
 - C. Marco legislativo
3. AUSENCIA DE ÁNIMO DE LUCRO
 - A. Legislación autonómica, castellano- leonesa
4. UN MODELO DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
 - A. La Fundación Santa María La Real del Patrimonio Histórico de Aguilar de Campoo
 - B. Nuevo modelo de empleabilidad. Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario
5. CONCLUSIONES
6. BIBLIOGRAFÍA

1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Aquí comienza mi Trabajo Fin de Grado, donde cabe destacar en primera línea la situación económica, social y cultural en la cual se encuentra inmersa Europa y por lo tanto, España. El año 2008 fue el punto de partida en el que comenzó la crisis económica que estamos atravesando y que nos ha llevado a lugares inexplorados hasta entonces. Esta situación ha afectado negativamente tanto al sector público como al privado, dejando marcada su gestión y actuación. Sin embargo, otro sector que en la actualidad está obteniendo gran relevancia en el mercado es el TERCER SECTOR, más concretamente el de entidades privadas no lucrativas.

Durante los cuatro años de Grado en RRL y RRHH que me encuentro cursando y finalizando he ido ganando diversas competencias que me capacitan para poder desarrollar este trabajo y alcanzar el propósito del mismo, que es explicar el modelo FUNDACIONAL y los diversos métodos y proyectos que llevan a cabo las fundaciones en el campo de la innovación social, con la principal finalidad de dar salida a la crisis existente. Comenzaremos con la evolución histórica y legislativa de las fundaciones desde el siglo XIX hasta la actualidad, situando conceptualmente el término Fundación. Después nos centraremos en el objetivo principal del Trabajo, el estudio de La “Fundación Santa María La Real del Patrimonio Histórico” de Aguilar de Campoo, como instrumento de innovación social en el fomento de la empleabilidad con el proyecto Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario.

Las competencias implantadas para el Grado en RRL y RRHH vienen establecidas por los diversos cambios y exigencias que se están sucediendo en el campo educativo y profesional en estos últimos años. Las competencias específicas que los alumnos de este Grado deberán de adquirir son las siguientes:

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)
DISCIPLINARES (SABER)
CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE.2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE.3. Organización y dirección de empresas
CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos
CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
CE.6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
CE.7. Historia de las relaciones laborales
CE.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
CE.9. Teoría y sistemas de relaciones laborales
CE.10. Economía y mercado de trabajo
CE.11. Políticas sociolaborales
CE.12. Contabilidad y Análisis Contable
PROFESIONALES (SABER HACER)
CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CE.17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización de trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
CE.18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización

CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas
CE.21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE.22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE.24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE.25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE.29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE.30. Capacidad planificación y diseño ,asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa contable
ACADÉMICAS
CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
CE.34. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica.

CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

Con el desarrollo de este trabajo he querido dar un planteamiento global sobre el concepto de Fundación y todo lo que ello comprende, tanto el marco teórico y práctico en el que se encuentran sectorialmente como las actividades que realizan y sobre todo más concretamente su contribución al empleo, es decir, el fomento de la empleabilidad como desarrollo profesional y personal de los individuos.

2. LA FUNDACIÓN

A. CONECP TO E HISTORIA

Las fundaciones son un tipo de persona jurídica, que durante toda su historia y sobre todo en el pasado siglo XIX ha sufrido una gran evolución. Estas han estado ligadas a los diversos cambios políticos, económicos y sociales que han hecho que llegue a instaurarse en la actualidad como una persona jurídica privada reconocida en nuestro ordenamiento jurídico.

Para llegar al concepto de fundación que entendemos actualmente tenemos que retornarnos hasta el siglo XIX, donde las fundaciones sufren un duro golpe por parte de la legislación estatal española.

Como ya hemos dicho, en estos momentos la figura fundacional se ve lesionada por la legislación desvinculadora y desamortizadora que se está desarrollando en España. Las desamortizaciones consistieron en la incautación por parte del Estado, que se le consideró como único representante de fines generales por decisión unilateral, de los bienes de propiedad eclesiástica o civil para venderlos en pública subasta.

La Ley de octubre de 1820 prohibió cualquier vinculación de bienes, así como las obras pías.

Después de diferentes planes prohibitivos que se apoyaron en las siguientes leyes; Ley de 3 de mayo de 1837, Ley de 20 de junio de 1849, la Ley 1 de mayo de 1855 y la STS del 30 de junio de 1865, se promulga el Real Decreto de 14 de marzo de 1899 el cual reguló las fundaciones benéficas. Otorgó su protectorado al Ministerio de Gobernación y dispuso su ejercicio a través de unas denominadas “Juntas provinciales de beneficencia”.

El 21 de julio de 1972 se decretó el dictamen que se ocupó de las fundaciones culturales y el 16 de marzo de 1961 el decreto de las fundaciones laborales, las cuales permanecieron vigentes hasta la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en las Actividades de Interés General, que – acompañada con el mandato constitucional– abandonó muchos de los planteamientos prohibitivos existentes.

En 1994 hubo un gran cambio de la legislación vinculante a las Fundaciones ya que con la Ley 30/1994 se derogó la Ley de Beneficencia de 1849. Con ella se abrió la puerta a las fundaciones privadas, es decir, permitiendo la existencia de beneficencias particulares, con el siguiente matiz: los poderes públicos abren la puerta a las fundaciones privadas por puro interés para que colaboren a donde estos no llegan.

B. LA FIGURA FUNDACIONAL Y EL TERCER SECTOR

Una fundación, es un tipo de persona jurídica que se caracteriza por no poseer un ánimo de lucro o un fin con el que tener un beneficio, es decir, esta persona no realiza actividades comerciales o produce bienes y/o servicios para obtener una ganancia.

Se encuentra dotada por un patrimonio propio otorgado por sus fundadores, debiendo seguir los fines que se fijaron en su objetivo social, obligando a mantener o cuidar el patrimonio que posee.

Por este último motivo, se le permite realizar actividades para enriquecer el patrimonio de la fundación para un mejor cumplimiento del fin último.

Podrán constituir fundaciones las personas físicas y las personas jurídicas, sean éstas públicas o privadas, siempre que tengan capacidad de disponer gratuitamente (mortis causa o inter-vivos) de los bienes y derechos en que consista la dotación.

También se encuentran capacitadas las personas jurídicas-públicas salvo que sus normas reguladoras establezcan lo contrario.

Para poder constituir la, será preciso **escritura de constitución**, que deberá de contener al menos:

- a) El nombre, apellidos, edad y estado civil del fundador o fundadores, si son personas físicas, y su denominación o razón social, si son personas jurídicas, y, en ambos casos, su nacionalidad y domicilio y número de identificación fiscal.
- b) La voluntad de constituir una fundación.
- c) La dotación, su valoración y la forma y realidad de su aportación.
- d) Los Estatutos de la fundación, cuyo contenido se ajustará a las prescripciones del artículo siguiente.
- e) La identificación de las personas que integran el Patronato, así como su aceptación si se efectúa en el momento fundacional.

Además, también deberá elaborar unos estatutos en los que constará:

- a) La denominación de la entidad.
- b) Los fines fundacionales.
- c) El domicilio de la fundación y el ámbito territorial en que haya de desarrollar principalmente sus actividades.
- d) Las reglas básicas para la aplicación de los recursos al cumplimiento de los fines fundacionales y para la determinación de los beneficiarios.
- e) La composición del Patronato, las reglas para la designación y sustitución de sus miembros, las causas de su cese, sus atribuciones y la forma de deliberar y adoptar acuerdos.
- f) Cualesquiera otras disposiciones y condiciones lícitas que el fundador o fundadores tengan a bien establecer.

Por otro lado, las Fundaciones deberán poseer una dotación, que estará formada por bienes y derechos de cualquier clase, y deberá ser adecuada para el cumplimiento de los fines fundacionales, presumiéndose suficiente cuando esta dotación sobrepase los 30.000€ desembolsando el 25% en el momento de la fundación.

No en tanto, si esta dotación fuese inferior, el fundador deberá justificar su adecuación y suficiencia.

Si no fuese aportación dineraria, deberá incorporarlo justificándolo mediante escritura pública fundacional para su posterior inscripción en el Registro de Fundaciones.

El objetivo de las Fundaciones será el de perseguir fines de interés general entre los podría estar:

- Defensa de los Derechos Humanos.
- Defensa de las víctimas del terrorismo y actos violentos.

- Defensa de la asistencia social e inclusión social.
- Motivos cívicos.
- Motivos educativos, culturales, científicos y deportivos.
- Motivos sanitarios.
- Motivos laborales.
- Etc.

Por tanto la finalidad será la de beneficiar a colectividades genéricas de personas, teniendo esta consideración los colectivos de trabajadores de una o varias empresas y sus familiares.

Descartando en una Fundación que nunca podrá tener como finalidad destinar sus prestaciones al fundador o patronos, cónyuges...etc.

Puedo decir que sólo existe un tipo de fundación, establecida en la Ley 50/2002. Esta entidad sin ánimo de lucro persigue fines de interés general. Por lo tanto, su finalidad fundacional debe beneficiar a colectividades genéricas de personas y nunca a sus propios fundadores, ni tampoco a los familiares de éstos.

Sin embargo, se pueden enumerar algunos tipos de Fundaciones siguiendo una serie de criterios:

- Quién la haya creado:

Fundaciones del sector público: aquéllas que se crean con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de la Administración General del Estado, sus organismos públicos o demás entidades del sector público, o que su patrimonio fundacional, con carácter de permanencia, está formado en más de un 50% por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.

- Quiénes son sus beneficiarios:

Fundaciones laborales: aquéllas que se crean para beneficiar a los colectivos de trabajadores de una o varias empresas y sus familiares.

- Cuáles son sus fines:

Fundaciones culturales, asistenciales, educativas, de cooperación al desarrollo, de defensa del medio ambiente, entre otras.

También existe otro tipo de entidades que se denominan fundaciones, pero que están excluidas del ámbito de la Ley 50/2002. Por ejemplo, " las fundaciones de Patrimonio Nacional".

Las Fundaciones dependiendo de a qué nivel territorial lleven a cabo sus actuaciones se las consideran de ámbito estatal o ámbito autonómico.

Son fundaciones de ámbito estatal, las fundaciones que desarrollen sus actividades en todo el territorio del Estado o principalmente en el de más de una Comunidad Autónoma.

Son fundaciones de ámbito autonómico, las fundaciones que desarrollen principalmente sus actividades en el territorio de una Comunidad Autónoma.

El ámbito territorial estará determinado en los estatutos de la Fundación. Todo ello sin impedimento de que esta también pueda realizar actividades de carácter internacional.

El espacio territorial de actuación determinará la ley estatal o autonómica que le sea aplicada a la fundación y así el órgano administrativo. La Administración General del Estado, en caso de que sea nivel estatal, o Comunidad Autónoma si es autonómico. Este órgano administrativo realizará las funciones de Protectorado y Registro.

En el caso de que la fundación desarrolle sus actividades principalmente en una Comunidad Autónoma, y esta no tuviera una ley específica en materia de fundaciones, se registrará, supletoriamente, por la ley estatal (Ley 50/2002).

Los órganos que conforman la figura de las Fundaciones son:

- El Protectorado:

Es el órgano de la Administración que vela por el correcto ejercicio del derecho de fundación, por la legalidad de la constitución y el funcionamiento de las fundaciones.

En la Administración General del Estado existen diferentes protectorados dependientes de distintos departamentos ministeriales.

En las Comunidades Autónomas existen sistemas diversos. Unas tienen Protectorado único y otras Protectorado múltiple.

- El Registro:

Es el órgano administrativo en el que se inscriben determinados actos que las Fundaciones realizan.

Existen distintos registros estatales dependientes de cada uno de los Protectorados en los que se inscriben los actos de ámbito estatal.

Algunas Comunidades Autónomas tienen Registro único y por otro lado otras tienen tantos registros como protectorados.

Por otro lado la ley prevé la creación del Consejo Superior de Fundaciones, un consejo que aún no ha llegado a constituirse.

Este Consejo se creará como un órgano consultivo de la Administración General del Estado que tendrá atribuidas diversas funciones como; asesorar e informar sobre las disposiciones legales y reglamentarias que afecten directamente a las Fundaciones, especialmente a las de ámbito estatal, y planificar y proponer las actuaciones necesarias para la promoción y fomento de las Fundaciones.

El Consejo estará formado por diversos representantes de la Administración General del Estado, de las distintas Comunidades Autónomas y del sector fundacional.

- El Patronato:

Es el único órgano de gobierno y de representación de una Fundación, cuyos miembros reciben el nombre de patronos.

Las Funciones atribuidas al patronato son; cumplir con los fines fundacionales y administrar diligentemente los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación.

Los miembros que pueden formar parte de este órgano tienen que ser personas físicas y jurídicas, públicas o privadas. El Patronato estará constituido por un mínimo de tres miembros y constará siempre de un Presidente y un Secretario. Este último no tiene obligación de ser patrono, por lo tanto si se da este caso de que no lo sea, tendrá voz, pero no voto.

La composición y el sistema de designación de los patronos deberán quedar establecidos en los estatutos.

Por otro lado dentro del Patronato tenemos a los patronos honoríficos que son aquellos patronos que gozarán de voz, pero no de voto, en el seno del órgano. Su designación se podrá basar, en criterios libremente establecidos por el Patronato, en su estatus personal o en su relevancia pública.

El Patronato podrá delegar o no funciones, salvo aquellas que sean consideradas como indelegables. Estas funciones las podrá delegar en uno o varios patronos, y podrá crear órganos delegados formados por patronos.

No son delegables los siguientes actos: la aprobación de las cuentas y del plan de actuación, la modificación de los estatutos, la fusión y la

liquidación de la fundación y aquellos actos que requieran la autorización del Protectorado.

Del mismo modo, la Fundación podrá dotarse de otros órganos de asesoramiento y consulta, pero no tendrán funciones ejecutivas, como son los consejos asesores o consejos consultivos, para el desempeño de funciones de soporte y ayuda de la Fundación.

Dejando a un lado el concepto y la estructura de la figura fundacional nos vamos a centrar en el entorno donde desarrolla su actividad. Estamos hablando del Tercer Sector.

Entendemos como Tercer Sector aquel conjunto de entidades **privadas**, formalmente organizadas y **sin ánimo de lucro** cuyo objetivo es impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los **derechos sociales** individuales, colectivos, lograr la cohesión y la **inclusión social**.

Se encuentran incluidas dentro de este sector:

- Las cooperativas sociales.
- Residencias para colectivos en riesgo de exclusión.
- Entidades singulares¹.
- Fundaciones.
- ONGD.
- Organizaciones de voluntarios.
- Centros especiales de empleo e inversión.
- Acción social.
- Medio ambiente.
- Cooperación internacional²

El Tercer Sector es un agente clave en el desarrollo social y económico de nuestro país, una vía cada vez más importante de estructuración y solución de las crecientes demandas, necesidades e iniciativas de la sociedad.

¹ Entidades Singulares: Cáritas, Cruz Roja y Fundación ONCE.

² En cooperación internacional se incluye desarrollo, emergencias, derechos humanos y paz.

Centrándonos en la época actual, el TS también ha sufrido el impacto de la crisis global que comenzó en 2008, pero no fue hasta 2010 cuando el TS Social empezó a notar su impacto. Como consecuencia, durante los dos últimos años el sector ha vivido un drástico y continuo cambio del entorno en el que acostumbraba a operar, con tasas de decrecimiento anual de doble dígito tanto en la financiación pública como en la financiación privada.

Los fondos públicos dedicados a estas entidades se han visto reducidos y se han visto arrastrados principalmente por la notable caída de la financiación a nivel autonómico y local debido en gran medida a los recortes presupuestarios fruto del pacto entre el Gobierno central y las autonomías para disminuir el déficit público. Mientras que los fondos plurianuales europeos se mantienen y la caída de financiación estatal ha sido menos pronunciada que la local.

La situación actual está caracterizada por un profundo cambio en el entorno en el que las entidades dedicadas al TS estaban acostumbradas a actuar. Para poder adaptarse a estos cambios estas entidades están centrando sus esfuerzos y prioridades en realizar las siguientes acciones a corto y medio plazo, independientemente de su perfil (tamaño, ámbito de actuación, etc.):

- Priorizar sus programas, reorganizando los recursos, manteniendo los correspondientes al origen o razón de ser de la entidad.
- Diversificar las fuentes de financiación, dedicando mayores esfuerzos a fundrasing, captación de socios y empresas.

Con estas nuevas iniciativas se pretende que el TS pueda seguir contribuyendo a la transformación, que se necesita en estos nuevos tiempos de continuos cambios, para que pueda seguir desempeñando un importante papel para la sociedad.

El TS, como hemos indicado anteriormente, se compone por varias entidades de las cuales destacamos a las Fundaciones por ser objeto de estudio en este trabajo. Estas realizan su actividad dentro del sector fundacional, más concretamente en el sector fundacional español.

La Asociación Española de Fundaciones (AEF) es una asociación privada e independiente, inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior. Se constituyó el 22 de enero de 2003, de ámbito nacional y agrupa a las fundaciones españolas. En el año 2013 presentó el informe “El sector fundacional en España: atributos fundamentales (2008 – 2009)”, elaborado por el Instituto de Análisis Estratégico de Fundaciones (INAEF), un proyecto puesto en marcha con el fin de dar a conocer el sector fundacional en España.

El número total de fundaciones españolas registradas y no extinguidas a fecha 31/12/2009 era de 12.921. De ellas se calcula que se encuentran verdaderamente activas 9.050 (70%). El sector fundacional español está compuesto en su mayoría por fundaciones jóvenes (65,3%), es decir, creadas con posterioridad a la Ley de Fundaciones de 1994. La tendencia creciente se ha mantenido hasta 2008, con 458 fundaciones nuevas desde el 2003 hasta el 2008.

El impacto más significativo y negativo se dio en 2010 donde el sector comenzó a notar los azotes de la crisis que se estuvo gestando años atrás.

Cabe destacar que el número de Fundaciones adscritas a protectorados autonómicos es superior al estatal en un 70,8%, en el que Cataluña es el mayor protectorado con Fundaciones registradas.

C. MARCO LEGISLATIVO

Época actual.

Legislación Estatal.

Régimen sustantivo.

- **Constitución Española de 1978, artículo 34.**
- Código Civil, artículos 35 a 39.
- **Ley 50/2002**, de 26 de diciembre. Se encuentra vigente regulando los aspectos sustantivos de las fundaciones, mientras los aspectos tributarios son objeto de la **Ley 49/2002**, de 23 de diciembre, sobre el Régimen Fiscal de las Entidades sin Fines Lucrativos y de los Incentivos Fiscales al Mecenazgo.
- Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de fundaciones de competencia estatal.
- Real Decreto 1611/2007, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Registro de Fundaciones de competencia estatal.

Régimen fiscal.

- Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de Régimen Fiscal de las Entidades sin Fines Lucrativos y de los Incentivos Fiscales al mecenazgo.

- Real Decreto 1270/2003, de 10 de octubre, para la aplicación del régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

Régimen contable.

- RealDecreto1491/2011, de 24 de octubre, por el que se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidad es sin fines lucrativos y el modelo de plan de actuación de las entidades sin fines lucrativos (PGCESFL2011).
- Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre, por el que sea prueba el Plan General de Contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas y los criterios contables específicos para microempresas.
- RealDecreto1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad.
- Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas (TRLAC).
- RealDecreto1517/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2011,de 1 de julio.

Otras.

- Código de Conducta de las entidades sin ánimo de lucro para la realización de inversiones financieras temporales.

Legislación autonómica.

Andalucía:

- Ley 10-2005, de 31 de mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Decreto 32/2008, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Decreto 279/2003, de 7 de octubre, por el que se crea el Registro de Fundaciones de Andalucía y se aprueba su reglamento de organización y funcionamiento.

Aragón:

- Decreto 276/1995, de 19 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, por el que se regulan las competencias en materia de Fundaciones y se crea el Registro de Fundaciones.

Asturias:

- Decreto 34/1998, de 18 de junio, por el que se crea y regula el Registro de Fundaciones Docentes y Cultural es de interés General del Principado de Asturias, modificado por Decreto 12/2000.

Baleares:

- Decreto 61/2007, de 18 de mayo, de Regulación del Registro Único de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de Organización del Ejercicio del Protectorado.

Canarias:

- Ley 2/1998, de 6 de abril, de Fundaciones Canarias.
- Decreto 188/1990, de 19 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Protectorado de las Fundaciones Canarias.
- Orden de 9 de abril de 1986, de la Consejería de la Presidencia, de regulación del Registro de Fundaciones Privadas de Canarias.

Castilla y León:

- Ley 13/2002, de 15 de julio, de Fundaciones de Castilla y León, modificada por la Ley 12/2003 y por la Ley 2/2006.
- Decreto 63/2005, de 25 de agosto, por el que se aprueba el
Reglamento de Fundaciones de Castilla y
León.

Cataluña:

- Ley 4/2008, de 24 de abril, del Libro Tercero del Código Civil de Cataluña, relativo a las Personas Jurídicas (entrada en vigor: 8 de agosto de 2008).

- Decreto 43/2003, de 20 de febrero, por el cual se aprueba el Plan de compatibilidad de las fundaciones privadas.
- •Decreto 37/1987, de 29 de enero, por el cual se aprueba la Instrucción para la organización y funcionamiento del Protectorado de la Generalitat sobre las fundaciones privadas de Cataluña .DOGC número 807, de 23 de febrero de 1987 (corrección de errores al DOGC número 833, de 29 de abril de 1987).

Galicia:

- Ley 12/2006, de 1 de diciembre, de fundaciones de interés gallego.
- Decreto 14/2009, de 21 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones del interés Gallego (entrada en vigor: 1 de septiembre de 2009).
- Decreto 15/2009, de 21 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Fundaciones del interés Gallego (entrada en vigor: 1 de septiembre de 2009).

La Rioja:

- Ley 1/2007, de 12 de febrero, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Madrid:

- Ley 1/1998, de 2 de marzo, de Fundaciones de la Comunidad de Madrid.

- Decreto 20/2002, de 24 de enero, por el que se regula el Registro de Fundaciones de la Comunidad de Madrid.

Navarra:

- Ley Foral 10/1996, de 2 de julio, reguladora del régimen tributario de las fundaciones y de las actividades de patrocinio.
- Decreto Foral 613/1996, de 11 de noviembre, por el que se regula la estructura y el funcionamiento del Registro de Fundaciones.

País Vasco:

- Ley del Parlamento Vasco 12/1994, de 17 de junio de 1994, de Fundaciones.
- Decreto 100/2007, de 19 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Protectorado de Fundaciones del País Vasco.
- Decreto 101/2007, de 19 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Fundaciones del País Vasco.
- Álava-Norma Foral 16/2004 de 12 de julio, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos e incentivos fiscales al mecenazgo.
- Álava-Decreto Foral 60/2004 del Consejo de Diputados de 19 de octubre, que aprueba el Reglamento para la aplicación del régimen

fiscal de las entidades sin fines lucrativos e incentivos al mecenazgo.

- Guipúzcoa-NormaForal3/2004de7deabril, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.
- Guipúzcoa-DecretoForal87/2004de2denoviembre, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos e incentivo sal mecenazgo.
- Vizcaya-NormaForal1/2004, de 24 de febrero, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.
- Vizcaya- DecretoForal129/2004de20de julio, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos e incentivos al mecenazgo.

Comunidad Valenciana.

- Ley8/1998, de 9 de diciembre, de Fundaciones de la Comunidad Valenciana.
- Decreto 68-2011, de 27 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de la Comunidad Valenciana

Legislación europea:

- Estatuto de Fundación Europea: el 8 de febrero de 2012 la Comisión Europea aprobó la propuesta de regulación, mediante Reglamento, de un Estatuto de Fundación Europea.

Con ello se trata de impulsar las fundaciones a nivel europeo, mejorar el marco legal de las fundaciones en el ámbito de la Unión Europea, reducir las barreras legales y administrativas, mejorar la transparencia y fortalecer al sector. Espera ser aprobada antes de finalizar el año 2014, precisando la propuesta de unanimidad del Consejo Europeo.

3. AUSENCIA DE ÁNIMO DE LUCRO

Ajustándonos a la actualidad, la carencia de *animus lucrandi* no impide a las Fundaciones poder realizar su actividad económica, siempre que su finalidad sea la realización de fines de interés general y la cantidad sobrante vaya destinada al crecimiento de la masa patrimonial o reservas del ente (art. 27.1 LF).

Estamos hablando de Fundaciones definidas como “organizaciones constituidas sin ánimo de lucro”, entes *non profit* de hecho, por lo tanto no impide la existencia de ánimo de lucro en la consecución de actividades que favorezcan a la realización del fin, lucro objetivo pero no subjetivo³. Por ello se determina la obligación de “administrar con diligencia” los bienes y derechos que integran el patrimonio de la fundación (art.14.2LF).

Hay que visualizar a las Fundaciones como una herramienta instrumental que se desarrolla dentro del Tercer Sector y que debe fomentar el “espíritu de empresa” para caminar hacia una gestión más eficiente de la misma y

³ Vid. BARRAL VIÑALS, I.: “Fundación y empresa: acerca de la actividad económica de las fundaciones”. (*Carta civil*, septiembre de 2000, nº 10. Pág. 7).

que esta sea capaz de realizar y desarrollar actividades de diversa naturaleza⁴

A. LEGISLACIÓN ATONÓMICA, CASTELLANO-LEONESA.

Me pareció conveniente resaltar Ley 13/2002, de 15 de julio, sobre Fundaciones de Castilla y León, modificada por la Ley 12/2003, de 3 de octubre, ya que es importante en el contexto en el que se enmarca la Fundación Santa María La Real del Patrimonio Histórico.

El artículo 22.2, 22.3 y 22.4 de la LFCL establece uno de los regímenes más detallados del ordenamiento jurídico español relativo a la participación de las fundaciones en sociedades mercantiles, aunque no de forma suficientemente clara ya que está marcado por un tono restrictivo de la posibilidad de que las fundaciones sometidas a su ámbito de aplicación sean titulares inmediatas de empresas. El criterio restrictivo adoptado por el legislador castellano-leonés:

- Limita la posible participación de la fundación en sociedades mercantiles a aquellas en las que no se deba responder personalmente por las deudas de la sociedad participada. Su justificación se encuentra en una mayor protección hacia el bien patrimonial de la fundación frente a eventos futuros adversos.

No puede plantearse en ningún momento la aplicación subsidiaria del artículo 24.3 de la LF a nivel estatal, ya que la autonómica rechaza esta opción expresamente. Así las fundaciones de ámbito castellano-leonés habrán de rechazar directamente cualquier tipo de participación en sociedades personalistas, que no podrán tampoco formar parte de su dotación inicial⁵.

⁴ *“La actividad económica de las fundaciones. Tensiones legislativas e interés general”*. Thomson Civitas. 2008. (Pág. 37).

⁵ PÉREZ ESCOLAR, MARTA. Revista Universitaria. Ciencias del Trabajo número 6. Año 2005. Las actividades económicas de las fundaciones sometidas al ámbito de aplicación de la legislación castellano-leonesa. Universidad de Valladolid. Año 2005. Págs. 677-680.

- Permite que las fundaciones participen en sociedades con independencia del objeto, estas podrán no presentar ningún tipo de relación material con respecto a sus objetos institucionales, como única forma de actividad económica desconectada de los fines fundacionales. Sin embargo, es necesario que de forma previa, la fundación obtenga autorización administrativa del Protectorado para ejercitar este tipo de actividades económicas independientes de los fines fundacionales.

Con este análisis preliminar de la LFCL se refleja la rigidez de la normativa en relación con las actividades económicas de las fundaciones que están sometidas a su ámbito de aplicación. Su manifestación más clara es la exigencia de intervención del Poder Público de una manera demasiado controladora e intervencionista, que no se corresponde con las actuales tendencias económicas a nivel nacional.

El legislador autonómico se encarga de potenciar y garantizar, demasiado a mi modo de ver, la existencia de un enlace entre explotación económica y fines de interés general. Lo que está consiguiendo es crear límites restrictivos en el ámbito de actuación de las Fundaciones, en contraposición de las nuevas tendencias que se están desarrollando respecto a estas entidades no lucrativas. .

4. UN MODELO DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL.

A. LA FUNDACIÓN SANTA MARÍA LA REAL DEL PATRIMONIO HISTÓRICO.

La Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, un proyecto desde Castilla y León surge en 2014, como fruto de la unión de dos entidades de referencia con una extensa trayectoria en el ámbito del Patrimonio, la Fundación Santa María la Real y la Fundación del Patrimonio Histórico.

Aunque mantiene el origen castellanoleonés de sus predecesoras, la nueva institución dota de proyección nacional e internacional a su actividad, centrada en el estudio, restauración, conservación y difusión del Patrimonio social, natural y cultural.

La suma de esfuerzos de las dos entidades participantes hace que el punto de partida de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico sea un bagaje común de actividades de las cuales más de medio millar han consistido específicamente en la restauración y puesta en valor de diferentes bienes patrimoniales tanto en las nueve provincias de Castilla y León, como a nivel nacional e internacional.

La nueva entidad mantiene también el carácter social de sus predecesoras, que han generado a lo largo de los años 2.700 puestos de trabajo.

Es clave para la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico consolidar la apuesta por integrar la iniciativa pública y privada, mediante acuerdos y convenios con las más diversas instituciones y organismos, empresas, administraciones y con la Iglesia, para sumar recursos y esfuerzos que contribuyan a consolidar el Patrimonio como valor y como herramienta generadora de desarrollo socioeconómico del territorio.

Una fórmula, pionera en España, que se asienta en la innovación y en la implicación ciudadana, mediante el desarrollo de diferentes actividades y programas, que tienen como eje el patrimonio, el paisaje y el paisanaje.

La Fundación tiene personalidad jurídica propia con capacidad jurídica y de obrar y sin más limitaciones que las establecidas por la legislación aplicable y por sus Estatutos recién creados el pasado 1 de diciembre del 2014. Conforme a ello podrá:

- Adquirir, conservar, poseer, administrar, disponer, enajenar, permutar y gravar toda clase de bienes y derechos.
- Celebrar todo tipo de actos, contratos y convenios.
- Obligarse, renunciar y transmitir bienes y derechos.
- Otorgar avales y realizar transacciones.
- Promover, oponerse, seguir y desistir de los procedimientos en que intervenga.
- Ejecutar libremente toda clase de derechos, acciones y excepciones ante los Juzgados y Tribunales de Justicia, ordinarios y especiales, Dependencias de la Administración Pública, y cualesquiera otros del Estado, Comunidades Autónomas, Provincia o Municipio y demás Corporaciones y entidades así como las Instituciones Europeas e Internacionales.
- Realizar cualquier acto o negocio jurídico con sujeción a lo dispuesto en la legislación aplicable.

La misión principal de la Fundación es generar desarrollo basado en la valorización del patrimonio cultural, natural y social.

Por otro lado, su visión es llegar a ser referentes en la creación y puesta en marcha de modelos de desarrollo solidarios basados en el patrimonio con la ayuda de su equipo humano como mejor activo.

Los principales valores en los cuales se fundamenta toda la base y desarrollo de la Fundación son;

- Equipo humano comprometido; el equipo humano es su mejor activo, equipo comprometido con los objetivos estratégicos de la organización. Representa el liderazgo de la Fundación.
- Transferencia de conocimientos, la Fundación es consciente del papel educativo que la corresponde en temas relacionados con el patrimonio natural, cultural y social. Así, apuesta por la transferencia del conocimiento a través de la comunicación interna y externa.
- Calidad, innovación, efectividad y creatividad aplicadas, partiendo de esta base, los procesos de trabajo se diseñan y documentan como herramientas para la evolución y adaptación a las necesidades sociales.
- Responsabilidad social y el compromiso con los territorios donde actúa, la Fundación es propulsora de cambios tendentes a la creación de empleo de desarrollo social y económico. Es socialmente responsable

Los fines fundamentales de la nueva entidad, Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, según consta en sus Estatutos son:

- Promover la conservación, restauración y mantenimiento en su máximo esplendor del Monasterio Santa María La Real de Aguilar de Campoo.
- Impulsar cuantas actividades culturales y económicas sean necesarias para conservar, restaurar y mantener el Patrimonio natural, cultural y social, con una especial dedicación al arte Románico.
- Fomentar los estudios y la investigación del arte Románico, de la cultura medieval y de las formas de vida monástica.
- Divulgar a nivel internacional y nacional las actividades del Centro mediante el intercambio de publicaciones, investigaciones y experiencias.

- Divulgación de las actividades y estudios e investigaciones realizadas por la Fundación en el desarrollo de sus fines, mediante su edición en todo tipo de soportes.
- Contribuir al desarrollo económico y social mediante la presentación de servicios que favorezcan la integración de los diferentes colectivos que conforman la comunidad. Todo ello mediante la promoción de iniciativas y programas que a nivel local, nacional e internacional persigan optimizar el bienestar social entre las personas, y colectivos, prestando especial dedicación a su protección, formación y concienciación.
- Colaborar con la Administración en las tareas de índole social que faciliten el mantenimiento de la población y acrecentamiento de la misma asumiendo programas de formación y empleo.
- Facilitar las actividades universitarias y entidades culturales de ámbito nacional e internacional en relación con la divulgación del idioma castellano y la defensa y enriquecimiento del patrimonio.
- Fomentar la promoción de pequeñas empresas culturales, turísticas y artesanales que propicien el desarrollo sostenible de la zona.
- Redactar y actualizar planes y programas de ecodesarrollo endógeno y sostenible para enmarcar racionalmente las actuaciones de carácter público o privado.
- Fomentar la colaboración con entidades de la misma naturaleza y fines.
- Proponer la elaboración de un modelo piloto de ecodesarrollo con fuerte contenido cultural y participando en torno al patrimonio y a la naturaleza que pueda servir de modelo en zonas rurales con abundante patrimonio cultural y natural.

- Activar la creación de un Museo del territorio que englobe las secciones Románico, Etnográfico, Harinera y Minería para dar a conocer los distintos ámbitos de actividad histórica.
- Facilitar las relaciones de convivencias y amistad entre las personas y los pueblos.

Todas las líneas de actuación como los fines de la Fundación siguen el camino dibujado desde la constitución del Centro de Estudios del Románico en 1988, ampliando día a día sus expectativas de actuación.

1. PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

La Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, un proyecto desde Castilla y León, incentiva en todo y cada uno de sus departamentos, la generación de ideas y proyectos basados en los principios de calidad, eficiencia e innovación, como medio para conseguir que el Patrimonio sea por sí mismo elemento generador de desarrollo socioeconómico.

2. ESTUDIO E INVESTIGACIÓN

La entidad lleva años trabajando en el estudio e investigación del Patrimonio a través de proyectos como la Enciclopedia del Románico en la Península Ibérica o fomentando el desarrollo de cursos, seminarios, talleres y simposios internacionales. A ello se unen las más 60 investigaciones fruto del programa de becas de investigación sobre diversos aspectos del patrimonio cultural y los rigurosos estudios previos que se incorporan a los proyectos de rehabilitación de bienes culturales, que redundan en un profundo conocimiento del bien y representan un corpus documental para futuros investigadores.

2.1 Enciclopedia del Románico en la Península Ibérica.

Es uno de los proyectos culturales y editoriales más significativos llevados a cabo en España en la catalogación, estudio y difusión de nuestro Patrimonio Histórico. Un completo catálogo de todos los testimonios artísticos de estilo románico existentes en España y Portugal, del que hasta la fecha se han publicado 45 volúmenes correspondientes a: Castilla y León (17), Cantabria (3), La Rioja (2), Asturias (2 Prerrománico + 2 románico), Navarra (3), Madrid (1), Cuenca (1), Guadalajara (2), Zaragoza (2), País Vasco (3), Pontevedra (2), A Coruña (2) y Barcelona (3).

La obra, que ha contado con la participación de más de medio millar de personas, recibió en 2003 un diploma Europa Nostra y hoy se encuentra en las principales librerías y bibliotecas del mundo.

Gráfico 1. Enciclopedia del Románico en la Península Ibérica.



2.2 Cursos, seminarios y becas de investigación sobre el patrimonio.

La Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico tiene entre sus fines principales fomentar el estudio y la investigación sobre el arte románico, la cultura medieval y la conservación del patrimonio histórico en general. Para lograr estos objetivos se organizan cada año una serie de cursos y seminarios que reúnen a un elevado número de alumnos y profesores.

Así hasta el momento se han llevado a cabo, entre otros:

- 28 ediciones del Seminario sobre Historia del Monacato, desarrollado en colaboración con la Universidad de Cantabria.
- 18 simposios internacionales, que han tratado temas como la gestión cultural, la protección del Patrimonio, las catedrales, la paleontología, la arqueología urbana o los castillos, entre otros temas.
- 15 ediciones del curso de iniciación al románico “Las Claves del Románico”.
- Seis ediciones del Taller didáctico del románico.
- Hasta cinco talleres de Caligrafía medieval.
- Cuatro ediciones del Coloquio Ars Mediaevalis, en colaboración con la Universitat de Girona y la Diputación de Palencia.
- Siete ediciones del curso de “Cultura Medieval”
- Cinco ediciones de cursos sobre “Conservación y Restauración de arte mueble”.
- Dos Talleres de Fotografía del Patrimonio.

Las 61 investigaciones que han sido posibles gracias a las Becas de investigación sobre patrimonio cultural, a lo largo de 10 convocatorias, representan un progreso científico en la recuperación, restauración, conocimiento y difusión del patrimonio histórico; bienes o conjuntos de bienes de interés artístico, histórico, arquitectónico, arqueológico o documental y aspectos prácticos sobre la conservación, valor y uso del patrimonio cultural; criterios de intervención; tratamientos y materiales de restauración; difusión cultural y puesta en valor del patrimonio.

3. PLANES DE INTERVENCIÓN

La Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico lleva años apostando por un modelo de gestión del patrimonio basado en su concepción territorial, en el que no se restaura los bienes de forma individual, sino que se entienden como parte de un conjunto, de un territorio, en el que están claramente vinculados a sus gentes y a su entorno.

De hecho, los Planes de Intervención siempre se llevan a cabo con el concurso de los vecinos, ayuntamientos y entidades locales e incorporan la realización de una serie de actividades, rutas e iniciativas culturales orientadas siempre a fomentar el contacto directo y la integración de la población con el monumento restaurado.

3.1 Proyecto de Intervención “Iglesias decoradas con pinturas murales en el Norte de Palencia”.

En 1995, con la Fundación Caja Madrid como promotora, se redacta este plan de intervención. Su objetivo principal fue la recuperación de las pinturas murales góticas, datadas en torno al siglo XV, existentes en nueve iglesias palentinas y atribuidas al llamado “Maestro de San Felices”. Las intervenciones incluyeron además otros trabajos de restauración, orientados a garantizar la correcta conservación de los templos.

3.2 Plan de conservación y restauración integral de iglesias románicas y entornos rurales de la Antigua Merindad de Aguilar de Campoo en Cantabria.

Programa centrado en la restauración de un conjunto de 17 iglesias románicas y sus entornos en la antigua Merindad de Campoo en Cantabria. Se desarrolló en colaboración con la Consejería de Cultura del Gobierno de Cantabria y con la Fundación Caja Madrid.

Paralelamente, se articuló un programa de becas con la Universidad de la República de Santiago de Chile para que estudiantes de arquitectura de dicha Universidad colaboraran mediante estancias semestrales en la elaboración de los trabajos y proyectos de restauración de las iglesias.

3.3 Románico Norte.

El Plan de Intervención Románico Norte es un proyecto promovido por la Consejería de Cultura y Turismo de la Junta de Castilla y León, en colaboración con las Diócesis de Palencia y Burgos.

El objetivo fundamental del proyecto, que se enmarca en el Plan PAHIS, es la restauración integral de 54 iglesias románicas y sus entornos en las provincias de Palencia y Burgos, con la finalidad de sentar las bases de un crecimiento socioeconómico sostenible en el territorio. El presupuesto global del Plan, que comenzó en 2005, es de 9.720.000 euros.

3.4 Románico de Guadalajara.

El Plan de Intervención Románico de Guadalajara es un programa de protección, gestión patrimonial y desarrollo territorial, puesto en marcha por la Consejería de Cultura, Turismo y Artesanía de la Junta de Comunidades de Castilla - La Mancha, a través de la Fundación Cultura y Deporte, en el ejercicio

de su función de garantizar la conservación del Patrimonio Histórico de la Comunidad, y la Diócesis de Sigüenza - Guadalajara.

Asimismo, como muestra de su interés en la salvaguarda del patrimonio cultural de Guadalajara, la Obra Social de IberCaja colabora en la gestión y ejecución del Plan, con el concurso de los vecinos, ayuntamientos y entidades locales.

3.5 Románico de Atlántico.

El Plan de Intervención Románico Atlántico es un proyecto de cooperación transfronteriza para el Patrimonio Cultural, que ha intervenido en más de una veintena de edificaciones románicas en las provincias españolas de Zamora y Salamanca y en las regiones portuguesas de Porto, Vila-Real y Bragança.

El objetivo principal del proyecto, en el que participan la Junta de Castilla y León, el Gobierno de Portugal y la Fundación Iberdrola es mantener el patrimonio de estos territorios en óptimas condiciones de conservación y convertirlo en una fuente de riqueza y empleo, que pueda dinamizar los territorios.

El proyecto, como queda recogido en la web www.romanicoolatlantico.org, promueve la cooperación pública y privada.

4. PLANES DIRECTORES.

Además del desarrollo y la ejecución de planes territoriales, la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico ha intervenido como entidad asesora en el desarrollo y la redacción de otros proyectos destacados, elaborando el plan director, necesario e imprescindible para su posterior puesta en marcha.

- Plan director para el Monasterio de San Zoilo en Carrión de los Condes (Palencia)
- Plan director del Sistema Territorial del Patrimonio de Valpuesta San Zadornil.
- Plan director del Castillo de Aguilar de Campoo
- Plan director Zamora Románica
- Plan director Románico Mudéjar
- Plan director Marca Media
- Plan director del Románico de la Ribeira Sacra
- Plan director para la restauración y uso de casas rectorales en la Costa da Morte.
- Plan director para la recuperación del Patrimonio Industrial de la Costa da Morte.
- Plan director del puente de Toro, Zamora
- Plan director del Proyecto Duero Douro
- Plan director del palacio episcopal de Astorga, León
- Plan de actuaciones en la villa romana de Sahelices el Chico, Salamanca.

5. RESTAURACIÓN Y REHABILITACIÓN.

Junto a los Planes de Intervención Territoriales, la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico cuenta, desde hace años, con un equipo técnico capaz de llevar a cabo proyectos de nueva ejecución o de desarrollar todo tipo de obras y restauraciones en edificios de arquitectura civil o religiosa.

La Fundación acumula una notable experiencia en gestión e intervención directa con un completo conocimiento del medio, sus recursos, profesionales y empresas y un nivel muy alto de exigencia en la ejecución de sus proyectos. Un equipo de técnicos en disciplinas complementarias la ha convertido en la primera entidad privada en el terreno del Patrimonio en Castilla y León, siendo además un referente para otras Comunidades.

Cada intervención se concibe como un proyecto cultural global, que parte de una investigación profunda de los bienes culturales para una restauración rigurosa, acompañada de un plan de difusión cultural, divulgación científica y comunicación social que acerca a la sociedad un legado que le pertenece y le obliga. Todo el proceso está encaminado a obtener la máxima calidad y la excelencia en cada intervención, comprometiendo además la implicación de los propietarios de cada bien cultural.

La conservación preventiva es crucial para la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico. De ahí, que se tutelen los bienes restaurados, tiempo después de que se han concluido las intervenciones, a través de un programa de mantenimiento en el que, además de entregar el libro del edificio, gira visitas periódicas para verificar su cumplimiento, detectar incidencias, corregirlas y asesorar, en un compromiso duradero y apoyo necesario a la labor de mantenimiento.

Para incentivar la responsabilidad social, la Fundación ha editado y distribuido varios libros y manuales con recomendaciones para todos los que tienen a su cargo obras de arte.

6. INNOVACIÓN APLICADA AL PATRIMONIO.

La aplicación de la innovación en todos y cada uno de sus departamentos y proyectos ha dejado de ser un reto, para convertirse en una necesidad y un hábito en el proceso de trabajo de la entidad, que ha desarrollado diversos sistemas y programas en el ámbito de la innovación aplicada al Patrimonio.

6.1. MHS.

El MHS (Monitoring Heritage System) es un sistema de monitorización adaptado al patrimonio histórico y artístico, desarrollado desde el año 2005 y comercializado a nivel nacional internacional, desde 2014, con el respaldo de Telefónica.

Su principal objetivo, tal y como se explica en www.mhsproject.com es propiciar la gestión integral del Patrimonio y facilitar su conservación preventiva.

El proyecto, que siempre ha estado abierto a la colaboración con universidades y centros tecnológicos, cuenta ya con un laboratorio capaz de autogestionarse, el MHSLab, ubicado en la ermita románica de Santa María en Canduela.

6.2 SHBuildings.

SHBuildings es un proyecto europeo (2012-2014) de cooperación transnacional, en el que participan empresas, entidades y administraciones de España, Francia y Portugal. Financiado por la Unión Europea, en el marco del Programa de Cooperación Territorial del Espacio Sudoeste Europeo (Interreg IV SUDOE) se encamina a desarrollar un sistema de gestión integral de edificios históricos.

6.3 H-KNOW.

El proyecto H-KNOW, incluido en el VII Programa Marco de la Unión Europea, ha servido para crear una red virtual de colaboración entre pymes y centros de investigación especializados en restauración de bienes patrimoniales que permitirá el intercambio de experiencias, la formación y el trabajo en red.

Los trabajos concluyeron en 2011 y han implicado a socios de cinco países europeos (Italia, Francia, Portugal, Alemania y España).

6.4 PortableAR.

El proyecto, que concluyó en 2011, se desarrolló en el marco del Plan Avanza y tuvo como principal objetivo la aplicación de las técnicas de realidad aumentada un sistema que permite combinar información virtual, con datos del entorno real y animaciones a la promoción y difusión del Patrimonio.

6.5 Propoli.

Proyecto piloto desarrollado en 2010, en colaboración con Fundación Cartif, y con el apoyo de la Agencia de Desarrollo y Empleo (ADE) de Castilla y León, a través del Programa Innoempresa. Consistió, fundamentalmente, en el empleo de modelos digitales 3D + color para la ejecución de planimetrías exactas y la proyección de policromías virtuales en el sector del Patrimonio Cultural.

El proyecto es heredero de dos programas anteriores de investigación desarrollados igualmente con Cartif, bajo el auspicio de la ADE.

6.6 OPHERA.

Programa europeo (2006-2008), incluido en el VII programa marco de la U.E., orientado a la investigación y al desarrollo de nuevas técnicas de restauración estructural, mediante la aplicación de material polimérico (aramida, basalto, carbono) en forma de fibras, láminas o sistemas de anclajes.

7. DIFUSIÓN CULTURAL Y COMUNICACIÓN A LA SOCIEDAD.

La Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico extiende sus actuaciones más allá de la restauración y diseña estrategias que acercan al público un patrimonio vivo y lleno de significado, para que lo valore, aprecie y disfrute.

De acuerdo con la tendencia internacional dirigida a sensibilizar al ciudadano, la Fundación incorpora en cada intervención un programa de difusión cultural, divulgación científica y comunicación social para que comprenda y disfrute la obra de arte, sus valores y su proceso restaurador.

Además promueve la tarjeta de amigos del Patrimonio, organiza actividades educativas, conciertos, viajes culturales y cuenta con sus propios canales de comunicación especializados, así como su propio equipo de producción audiovisual.

7.1 Tarjeta de Amigos del Patrimonio.

Con la sociedad como apoyo más firme y objetivo último de su trabajo, la Fundación creó la Tarjeta de Amigos del Patrimonio, con una cuota mínima anual de 30 euros, que hoy cuenta con cerca de 2.400 socios y 267 entidades colaboradoras.

7.2 Publicaciones.

Año tras año, la Fundación se esfuerza por potenciar su oferta editorial con la publicación de nuevos libros, reediciones e incorporación de guías sobre monumentos.

La línea editorial incorpora obras atractivas tanto para los especialistas como para el público en general, apostando por un libro de calidad con textos fácilmente comprensibles y con una aportación gráfica abundante que sea accesible a cualquier lector y que pueda adquirirse también en versión electrónica, e-books.

La Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico cuenta en su haber con un fondo de publicaciones entre las que cabe citar 53 números de la revista Patrimonio; 29 de la revista científica Codex Aquilarensis; así como monografías, Cuadernos de Restauración, guías, libros especializados en románico y cultura medieval y obras destinadas a un público infantil / juvenil.

Gráfico 2. Enciclopedia del Románico en la Península Ibérica.



7.3 Conciertos y viajes culturales.

- 51 viajes culturales para dar a conocer a la sociedad los bienes que forman el Patrimonio Histórico de la región, con más de 6.000 viajeros.
- “Las Piedras Cantan” conciertos que han acercado la música a escenarios de privilegio, muchos de ellos restaurados por la Fundación, en más de 95 citas desde el jazz hasta la música barroca, pasando por músicas del mundo, pop, gospel, soul, flamenco, rhythm&blues, música medieval o renacentista.

7.4 Proyectos educativos.

- 14 ediciones del concurso escolar “Los Nueve Secretos”, con 2.500 participantes
- Hasta 8 ediciones del proyecto educativo “Te vas a quedar de piedra”, desarrollado en el marco del Plan de Intervención Románico Norte, y en colaboración con distintas instituciones y entidades, para divulgar entre

los más jóvenes el valor artístico, social y cultural del románico y otras tantas ediciones veraniegas de programa que han aunado educación con conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico.

7.5 Portales especializados.

En su afán por hacer llegar el patrimonio a un público cada vez más amplio, la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico gestiona sus propios canales de comunicación, plataformas como Canal Patrimonio o Románico Digital, que tienen además una importante presencia en redes sociales y que se convierten en espacios dedicados por entero a la difusión, promoción, reflexión e intercambio de ideas en torno al Patrimonio en general y al arte románico en particular. A los dos reseñados se suman las web específicas de cada uno de los planes de intervención desarrollados por la entidad.

Canales a los que se suman los proyectos audiovisuales, materializados fundamentalmente en la realización de series documentales para televisión, como “Las Claves del Románico”, “La luz y el misterio de las catedrales” o “Mover Montañas” y en la edición de vídeos especializados.

En los últimos años, se han desarrollado también apps, como la Guía Móvil del País Románico, que usa herramientas de Realidad Aumentada en dispositivos móviles ios o android, para ofrecer al usuario un recorrido virtual diferente por el territorio conocido como País Románico, que abarca tierras del norte de Palencia, noroeste de Burgos y sur de Cantabria.

Igualmente, la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico se ha sumado a la plataforma Google Cultural Institute, de la que ya forman parte los principales museos, instituciones culturales del mundo.

7.6 Premios.

Como reconocimiento a las personas y entidades que han apostado por el Patrimonio, la Fundación creó su Medalla de Oro, entregada en ocho ocasiones, y los Premios Patrimonio de Periodismo, convocados durante 12 ediciones, a los que han concurrido más de 300 profesionales.

8. INNOVACIÓN SOCIAL.

Heredera de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio, la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, no solo ha mantenido su espíritu, sino que lo ha potenciado y actualizado para adaptarlo a las exigencias de la sociedad y del mercado.

La institución sigue apostando así por la por la generación de empleo y desarrollo con la puesta en marcha de programas como las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento o el Centro de Innovación “Girolab”.

8.1 Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario.

Desde su inicio en 2013, las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario se plantean como un cambio de rumbo en las políticas de apoyo a la inserción laboral desarrolladas hasta el momento.

Un programa que se basa en la creación de equipos de desempleados, voluntarios, activos, visibles y solidarios.

La fórmula ha dado sus frutos y se ha extendido con éxito por todo el territorio nacional. Así, en el año 2014, han operado medio centenar de Lanzaderas por todo el país, distribuidas en 11 Comunidades autónomas, 21 provincias y casi 1.000 personas desempleadas atendidas, gracias a los diferentes acuerdos alcanzados con administraciones públicas (como el Gobierno de de Cantabria, Gobierno de La Rioja, La Junta de Andalucía o Ayuntamientos de diversas

ciudades) o entidades privadas, como es el caso de Obra Social “La Caixa”, Fundación Barclays, Acción contra el Hambre o Fundación Telefónica.

8.2 Máster y Postgrado de innovación social para el fomento de la empleabilidad y el emprendimiento.

La Fundación junto con la Universidad de Valladolid llevará a cabo el próximo curso un máster y postgrado denominado “Innovación Social para el Fomento de la Empleabilidad y el Emprendimiento” cuya metodología de trabajo emana de la filosofía de las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario y su aplicación social en el contexto en que nos encontramos.

8.3 Centro de innovación y emprendimiento “Girolab”.

En su constante esfuerzo por poner en marcha nuevas iniciativas y procesos que contribuyan a la generación de riqueza y empleo, la Fundación ha puesto en marcha en Aguilar de Campoo el primer Centro de Innovación y Emprendimiento de Castilla y León, “Girolab”.

9. FORMACION Y EMPLEO.

La transmisión de conocimientos en torno al Patrimonio y su gestión es un aspecto fundamental para la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico. Hoy por hoy, continúa desarrollando esa “labor educativa del Patrimonio” y mantiene vivo el espíritu de las Escuelas Taller, a través de diversos programas.

Programas de fomento del empleo desarrollados hasta el momento:

Experiencia pionera: las Escuelas Taller de la Fundación Santa María la Real.

TOTAL 313

Observamos que el total de alumnos, que han pasado por los programas de fomento del empleo llevados a cabo desde 1985 hasta el momento por la fundación, es 313.

Empleo y Fundaciones: Las Lanzaderas de Empleo de la F. Sta. M^a la Real

PROGRAMA	FECHAS	ALUMNOS
Asociación amigos del Monasterio	1985 - 1989	175
E.T. Programa Innovador	1988 - 1991	192
E.T. Centro de Estudios del Románico	1989 - 1991	213
Módulo de Promoción y Desarrollo	1990 - 1992	47
E.T. Enciclopedia del Románico	1990 - 1992	210
E.T. Posadas del Románico	1991 - 1994	16
C.O. de la Pernía	1992-1993	125
Módulo de Promoción y Desarrollo (II)		
E.T. Santa María la Real	1993 - 1995	36
E.T. Enciclopedia del Románico (II)	1995 - 1997	75
E.T. Tercera Ocupación	1996 - 1998	64
T.E. Dinamización del Patrimonio Burgalés	1997 - 1999	65
T.E. Tercera Actividad	1999 - 2000	27
T.E. Conservación y Archivo del Patrimonio Fotográfico	2007 - 2008	24
U.P.D Terras de Galicia	2007 - 2009	18
Otros programas para desempleados (MOPU, Junta de Castilla y León, etc...)		15
Enciclopedia del Románico en la Península Ibérica. Programas del Servicio Público de Empleo (INEM) para la realización de obras o servicios de interés general.	Campañas 2005 - 2012	52

9.1 UPD Terras de Galicia.

Entre los años 2007 y 2009, se gestionó la Unidad de Promoción y Desarrollo “Terras de Galicia”, en la que participaron 15 personas.

Su principal cometido fue la realización de análisis de oportunidades para generar desarrollo endógeno en dos áreas deprimidas de Galicia: Costa da Morte y Ribeira Sacra.

9.2 Redeoficios.

El portal Redeoficios, promovido por Fundación Telefónica, constituyó durante años un espacio de referencia y contacto para el Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Por un lado, como espacio virtual de comunicación e información entre los participantes del programa y, por otro, apostando por la internacionalización de conocimientos.

9.3 Curso de Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.

Desde la Residencia Tercera Actividad, se han impartido diversos cursos de Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, financiados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de la Fundación Tripartita.

9.4 Cursos de “Servicios de Bar y Cafetería”.

En la misma línea, desde Alojamientos con Historia, se ha impartido cursos de “Servicios de Bar y Cafetería”, financiados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, a través del Fondo Social Europeo, destinado a formar a

personas desempleadas para que encuentren un hueco laboral en el sector de la hostelería.

9.5 Cursos de rehabilitación de edificios.

Durante 2014 se ha desarrollado, en colaboración con la empresa especializada en formación Human Overall, el Curso de Técnico en Rehabilitación en Edificios Patrimoniales, financiado por el Servicio Público de Empleo Estatal.

La actividad ha servido para formar a 253 jóvenes, menores de 35 años, mediante la realización de 12 cursos en 9 sedes diferentes: Madrid, Sevilla, Granada, Córdoba, Cádiz, Linares, Zamora, Pamplona y Aguilar de Campoo.

9.6 Cursos de capacitación medioambiental.

Actividad formativa, desarrollada en 2014, en la que han participado 15 alumnos. El curso, promovido por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, se impartió en las instalaciones del Centro de Innovación y Emprendimiento “Girolab” y sirvió para que los participantes pudiesen obtener el certificado de profesionalidad de interpretación y educación ambiental.

10. EMPRESAS.

A lo largo de su trayectoria, la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico ha impulsado la creación de diferentes proyectos empresariales, con una característica común: su apuesta directa por el Patrimonio como elemento generador de desarrollo socioeconómico, a través del turismo o de la prestación de servicios a la sociedad. La meta de estos negocios es lograr la excelencia y mostrar el Patrimonio como eje vertebrador de una atractiva e innovadora oferta cultural.

10.1 Residencia Tercera Actividad.

La Residencia Tercera Actividad ofrece un total de 96 plazas, 30 concertadas con la Junta de Castilla y León.

A lo largo de su trayectoria el centro asistencial ha logrado superar las auditorias necesarias para mantener la certificación de calidad ISO 9001.

Entre los nuevos proyectos de la Residencia Tercera Actividad destacan las Aulas de Formación, que se pusieron en marcha en 2011. Igualmente, se ha habilitado el Centro de Día Tercera Actividad, que pretende convertirse en un referente en cuanto a la calidad y diversidad de la atención ofrecida.

10.2 Ornamentos Arquitectónicos.

El taller de Ornamentos Arquitectónicos trabaja desde hace años en la elaboración de maquetas y reproducciones a escala de los elementos más significativos del Patrimonio nacional e internacional, apostando por la elaboración artesanal con la calidad por bandera.

Las líneas de trabajo del taller recorren varios caminos que van desde la ampliación del catálogo de los principales monumentos del Patrimonio Europeo a los servicios personalizados, con un amplio abanico que recorre desde los sencillos detalles para pequeños eventos hasta complejas piezas para acontecimientos de gran envergadura.

10.3 Alojamientos con Historia y Centro Expositivo Rom.

La marca Alojamientos con Historia nace del interés por revalorizar el pasado para construir futuro. Bajo esta denominación se encuentran aquellos alojamientos rurales con valor histórico que la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico gestiona para potenciar el turismo de la zona en la que se encuentra.

Actualmente, engloba la Posada de Santa María la Real, establecimiento distinguido con la Q de Calidad Turística, el Molino de Salinas y varias casas rurales.

Una marca ligada al Centro Expositivo Rom: románico y territorio, que tiene su sede en el Monasterio de Santa María la Real en Aguilar de Campoo (Palencia). Inaugurado en 2006, conforme a un nuevo concepto de mostrar el patrimonio y el arte románico al gran público, un proyecto abierto, que ofrece una ventana abierta a través de la que el visitante podrá acceder a caminos, rutas, pueblos, iglesias, gastronomía, gentes...

10.4 Santa María la Real Chile.

Tras años trabajando en el estudio, restauración, conservación y difusión del Patrimonio, apostando por exportar su modelo de gestión a otras regiones y países, en 2010 se creó Santa María la Real Chile, una empresa filial de la entidad española en el país latinoamericano.

10.5 MHS-MHS Security.

Empresa de seguridad, creada en 2014, especializada en la instalación y gestión del MHS (Sistema de Monitorización del Patrimonio).

10.6 PYR.

Empresa especializada en llevar a cabo proyectos de nueva ejecución o en desarrollar todo tipo de obras y restauraciones en edificios de arquitectura civil o religiosa.

11. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS.

Los reconocimientos y premios que le han sido otorgados a la Fundación durante toda su trayectoria son numerosos pero me voy a detener a mencionar los de los últimos años y más significativos.

- Premio Patrimonio 2010 y 2012. Grupo de Ciudades Españolas Patrimonio de la Humanidad.
- Premios Europa Nostra del Patrimonio Cultural Europeo 2011. Mención especial en la categoría dedicada a la conservación del Patrimonio para la Fundación Patrimonio Histórico, por su dilatada y profunda trayectoria.

Gráfico 3. José María Pérez “Peridis” en los Premios Europa Nostra del Patrimonio Cultural Europeo 2011.



- Mención Honorífica a la Trayectoria Humanística, Social y Cultural 2011. Entregado por el Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Madrid (COIIM).
- Premios de la Unión Europea para el Patrimonio Cultural_ Europa Nostra 2013.

Gráfico 4. Premios Europa Nostra del Patrimonio Cultural Europeo 2013.



- Premio WINTENTUR-ECONOMICS al Mecenazgo Cultural.
- Medalla de Honor 2014 de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando.
- Premio Emilio Castelar a la Defensa de las Libertades y el Progreso como reconocimiento al trabajo de las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario. 2015.

B. NUEVO MODELO DE EMPLEABILIDAD. LANZADERAS DE EMPLEO Y EMPREDIMIENTO SOLIDARIO.

1. LANZADERAS DE EMPLEO Y EMPREDIMIENTO SOLIDARIO.

1.1 Conceptos claves y definiciones

La Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico sigue apostando por la generación de empleo y desarrollo. Por ello, ha creado el programa Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario y el Centro de Innovación, “Girolab”.

Estos son los herederos de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio, 1985. El objetivo de ambos programas no es solo mantener el espíritu de las Escuelas Taller y Casas de Oficio, sino potenciarlo y actualizarlo para poder adaptarlo a las exigencias de la sociedad y del mercado actual.

Como ya he comentado anteriormente la Fundación está llevando a cabo dos proyectos de innovación social.

Por un lado está el Centro de Innovación y Emprendimiento “Girolab”. Este es un programa que está en constante esfuerzo por poner en marcha nuevas iniciativas y procesos que contribuyan a la generación de riqueza y empleo. La Fundación ha puesto en marcha en Aguilar de Campoo el primer Centro de Innovación y Emprendimiento de Castilla y León.

Y por otro lado están las **Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario**. Es un programa de innovación social que pretende empoderar a las personas desempleadas para que sean las protagonistas de su carrera profesional y puedan adaptarse a los nuevos escenarios del mercado laboral global.

Gráfico 5. Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario



El problema del paro no sólo es un problema del Gobierno: **es un problema de toda la sociedad**. Por lo tanto, también la sociedad tiene que implicarse en la solución del mismo, ya que no se puede dejar a los desempleados en tiempo muerto hasta que se recupere la economía, porque el capital humano se deteriora y devalúa mientras tanto. Este tiempo de desempleo puede y debe aprovecharse para mejorar la calidad de las personas en el aspecto humano y profesional.

Gráfico 6. Paro registrado(2013- 2015)



Nunca ha habido en la historia de España desempleados tan cualificados como en la actualidad. Estos desempleados pueden ayudar a sus compañeros a mejorar sus expectativas laborales y vitales.

Es preciso **poner el foco de la solución del problema en los desempleados**, porque son ellos mismos los que, ayudándose mutuamente y con el apoyo de la sociedad, pueden encontrar la energía, el estímulo y los conocimientos que necesitan para salir de su penosa situación. Desean hacerlo porque tienen necesidad y tiempo, y además lo reclama su dignidad para convertirse en mejores personas y mejores trabajadores.

Para lograrlo, **es fundamental el trabajo sistemático y organizado de un equipo de desempleados de distintas edades y cualificaciones que funcione siguiendo el modelo de empresa**. Por ello, se trabajará diaria y gratuitamente en un lugar adecuado y estable bajo la responsabilidad de un profesional competente (coach) y bajo la tutela de una institución pública o privada.

Desde su inicio en 2013, las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario se plantean como un cambio de rumbo en las políticas de apoyo a la inserción laboral desarrolladas hasta el momento.

La filosofía básica del proyecto consiste en **considerar a los desempleados no como mano de obra excedente, sino como personas; no como una carga, sino como un capital humano de valor incalculable; no como pacientes o víctimas de una situación de crisis, sino como protagonistas de su propio destino**.

Las Lanzaderas conciben a la persona desempleada como la portadora de las competencias necesarias para hacer frente a la situación, y por ello aplica un programa de trabajo diseñado para potenciar la adquisición, desarrollo y/o descubrimiento de dichas competencias. Las Lanzaderas pretenden sacar del aislamiento, soledad, desánimo e invisibilidad a los desempleados y, a partir de

un trabajo en equipo, transferirlos a una situación de visibilidad y proactividad, contando con la colaboración y el apoyo de personas y entidades solidarias. Es un tipo de entrenamiento que pone valor añadido a las personas.

Según José María Pérez, “Peridis”; *“En la Lanzadera, ya no están solos, recobran la ilusión, comparten experiencias y conocimientos, **buscan ofertas para todos**, multiplican sus oportunidades y aprenden que en un mercado laboral tan saturado, no pueden hacer lo mismo de siempre, tienen que **aportar un plus** frente al resto de desempleados. La Lanzadera les da metodología, competencias y claves de empleabilidad para desmarcarse del resto y lograr lo que buscan. Y lo consiguen trabajando codo con codo, **trabajando en equipo**, una de las claves esenciales del programa”⁶*

Una Lanzadera de Empleo y Emprendimiento Solidario (LEES) es un equipo de personas desempleadas, voluntarias, activas, visibles y solidarias que, coordinadas por un coach profesional, se apoyan mutuamente mejorar su empleabilidad y colaborar en la búsqueda activa de empleo para todos y cada uno de los participantes.

En las LEES se busca empleo por cuenta ajena, pero también se promueve el emprendimiento y la actualización de competencias profesionales y personales mediante la formación permanente.

La Lanzadera se basa en un espíritu solidario de colaboración, y funciona mediante una forma que se asimila a una empresa cooperativa. Los participantes se comprometen a trabajar conjuntamente, a ayudarse

⁶Web, Lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario. “Peridis” expone en el Senado las Lanzaderas como modelo de la nueva intervención social frente al desempleo. 9 de Marzo de 2015.

mutuamente para encontrar empleo, montar sus propios proyectos y mejorar su cualificación profesional.

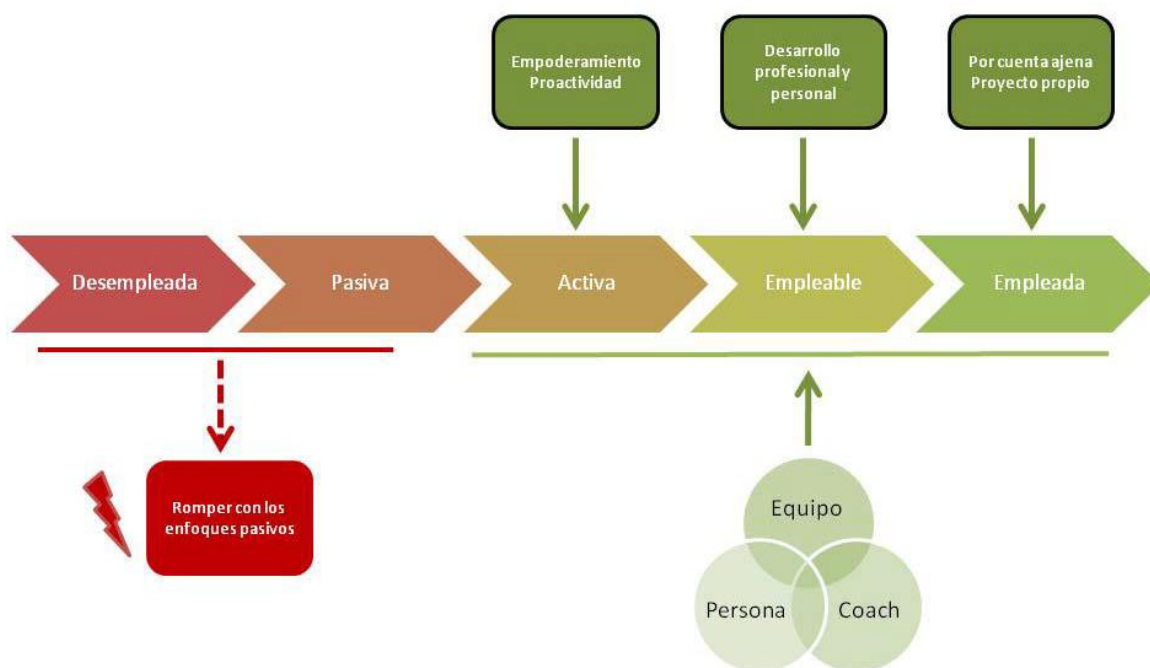
Para ello, cuentan con la ayuda de un coordinador, la persona que planta las semillas para que cada persona pueda crecer profesional y personalmente.

La Lanzadera tiene un horario fijo, y el compromiso de acudir puntualmente al “lugar de trabajo”. Sus miembros actúan como los mosqueteros: “uno para todos y todos para uno”.

Cada persona busca trabajo para sí misma y para los demás, y los demás buscan trabajo para sí mismos y para esa persona. Todos se forman y todos se desarrollan mutuamente.

La coordinación es responsabilidad de un profesional (coach), convenientemente seleccionado, preparado y formado a tal efecto en técnicas de coaching, recursos humanos y desarrollo de la empleabilidad, emprendimiento, liderazgo etc. Se trata de la única persona contratada del grupo y debe tener plena dedicación profesional.

Gráfico 7. Esquema del funcionamiento de las Lanzaderas de empleo.



El mercado laboral actual no es homogéneo, tiene características y ritmos de crecimiento y retroceso distintos en las diversas áreas geográficas de Europa y del resto del mundo. En España la tendencia de los últimos años se ha orientado a la destrucción de puestos de trabajo.

La realidad es que el trabajo por cuenta ajena es ahora más escaso en España, discontinuo y de duración más limitada que en momentos pasados. En las Lanzaderas debe considerarse que el mercado laboral no se limita a la realidad nacional, sino que las personas participantes pueden atender la oportunidad de encontrar trabajo en cualquier lugar del mundo pues el mercado laboral hoy es global.

Además, el emprendimiento es favorecido por las Lanzaderas como un medio de creación del propio puesto de trabajo y como una herramienta de desarrollo económico y social local. El emprendimiento se apoya y se potencia con dinámicas específicas.

Las Lanzaderas no son grupos aislados ni autárquicos. El impulso de las Administraciones Locales o Regionales así como el patrocinio de entidades privadas posibilita la existencia de un programa en el que se integran proyectos concretos de Lanzaderas Locales.

1.2 Principios

La filosofía y los principios fundamentales en los que se sustentan las bases del programa Lanzaderas son;

Solidaridad: Los participantes en las Lanzaderas adquieren un doble compromiso hacia sí mismos y hacia el equipo. Deben ser motores y apoyo del equipo, y trabajar por el bien común.

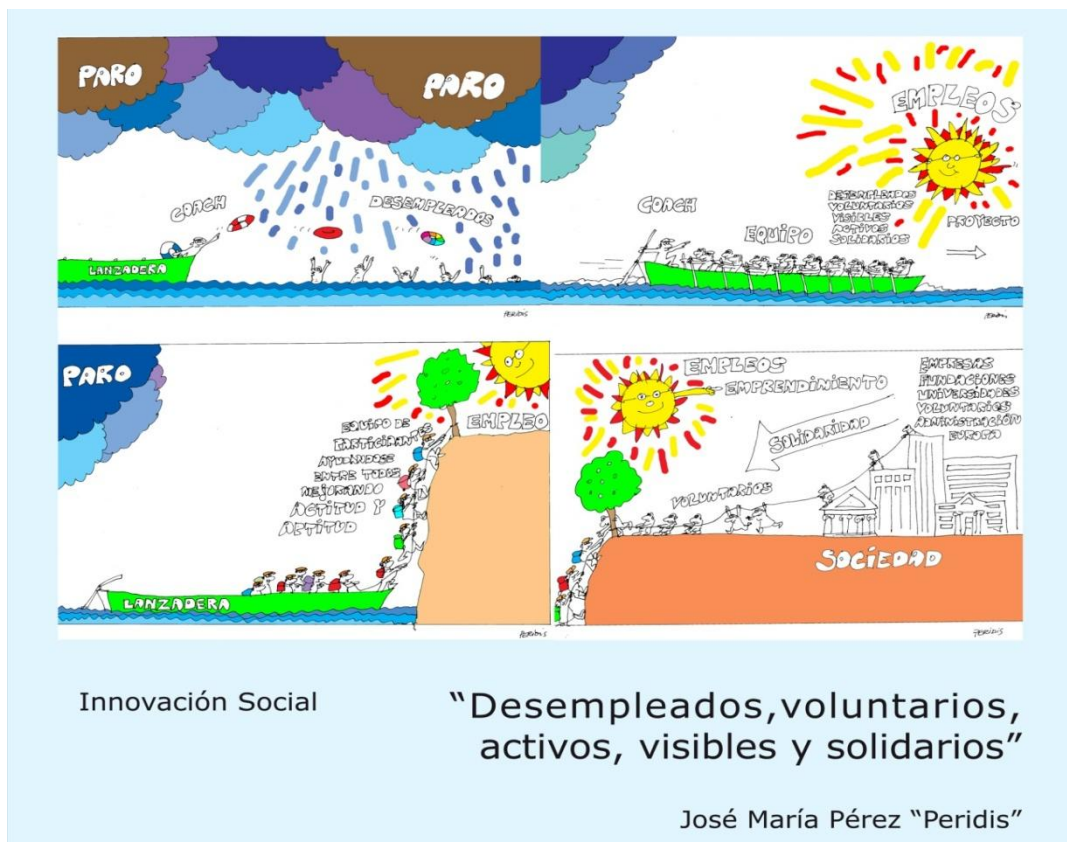
Participación voluntaria: Los miembros de los equipos de las Lanzaderas participarán de forma voluntaria. La participación obligatoria no predispone al individuo a aportar todo su potencial. Una vez que se accede al equipo es

necesaria y obligatoria la asistencia a las actividades del mismo, y el desempeño adecuado de aquello a lo que se compromete el individuo y de lo que acuerda el equipo.

Implicación: El éxito de las personas participantes depende de una implicación adecuada para conseguir las mejores sinergias del equipo.

Proactividad: La posición de los miembros de las Lanzaderas no debe ser pasiva, pues de esta manera no se aporta valor al grupo. El coordinador debe dinamizar al equipo, pero no es fuente de todos los contenidos, recursos y soluciones. La proactividad de cada persona producirá efectos en su propia carrera profesional y en la adecuada dinámica del equipo

Gráfico 8. Viñeta “Desempleados, voluntarios, activos, visibles y solidarios” , por José María Pérez “Peridis”.



El programa Lanzaderas se diferencia de otros programas de orientación, inserción y desarrollo laboral que existen y que se están desarrollando en la actualidad por varios aspectos. Las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario **no son**:

- **Un curso de formación ocupacional:** Existe una oferta muy amplia de formación ocupacional para el empleo y por ello no se pretende reproducir ese modelo formativo que se orienta a la obtención de ciertas competencias profesionales específicas para el desempeño adecuado de una profesión. Las Lanzaderas de Empleo persiguen la mejora de competencias transversales, pero en contextos distintos a lo que habitualmente se conoce como acción formativa ocupacional.

- **Una herramienta de intervención social para personas excluidas:** El trabajo con colectivos sociales requiere conocimientos, especialización y soporte de organizaciones experimentadas en esos terrenos. Excede, por las problemáticas que trata, a las expectativas que puede generar una Lanzadera de Empleo que requiere que las personas participantes estén en una buena disposición personal para acceder al trabajo.

- **Un grupo de autoayuda:** Aunque en el seno de las Lanzaderas se generen dinámicas de apoyo, este no es el objetivo principal sino en todo caso una herramienta para mejorar la integración de las personas en el grupo o para posibilitar la superación de problemas concretos que afecten a los miembros del equipo.

Gráfico 9. LEES vs Políticas de Empleo Tradicionales



1.3 Roles y estructuras

El equipo de trabajo está formado por **dos roles básicos**:

Coordinador - Coach:

Es la persona que dinamiza el equipo de la Lanzadera. Su papel es determinante para el adecuado funcionamiento de la Lanzadera y se encarga además de acompañar a los participantes en la fijación de objetivos de equipo e individuales. El coordinador/coach **no es un profesor ni un orientador**, y no debe asumir esos roles.

Las funciones que desarrolla dentro de la Lanzadera son la de facilitar la definición de **objetivos** de equipo e individuales y contribuye a su consecución, coordinar las **sesiones de trabajo grupales**, realizar **coaching individual**, velar por el cumplimiento de los **acuerdos**, facilitar los procesos de **comunicación**, **motivar** a los participantes, **proporcionar información**,

facilitar la **toma de decisiones**, analizar y mediar en los **conflictos** en primera instancia, impulsar iniciativas **innovadoras** y el pensamiento **divergente**.

Todas ellas con la finalidad de conseguir el objetivo principal de las LEES, impulsar la empleabilidad de las participantes por cuenta propia y desarrollando su iniciativa emprendedora en el marco de un modelo colaborativo y solidario; favoreciendo su empoderamiento y el desarrollo de competencias profesionales.

Participante:

Personas desempleadas que inician un proceso de transformación personal para alcanzar objetivos personales y profesionales. Buscan la obtención de empleo por cuenta ajena o por cuenta propia.

Mediante el proceso de selección adecuado se propicia la acogida en la Lanzadera de personas dinámicas, inquietas y con ganas de progresar personalmente. Los participantes forman un equipo. Hablamos de **equipo**, pues este término denota unión, dinamismo y objetivo común. Expresa la idea de lo que se quiere alcanzar mejor que el sustantivo grupo. El equipo debe ser heterogéneo, de tal manera se fomentarán unas dinámicas internas más ricas, especialmente el aprendizaje cruzado y el conocimiento compartido.

El proceso de selección se realiza para poder obtener un equipo de trabajo formado por 20 participantes para que conformen la Lanzadera. Como ya hemos dicho esta debe caracterizarse por la heterogeneidad en variables como sexo, edad, nivel formativo y sector de actividad, la selección se realizará teniendo en cuenta este criterio. En relación al mismo, hay que destacar a las personas candidatas que no se trata de elegir a las más preparadas, sino a los perfiles que mejor encajen en un equipo de trabajo heterogéneo.

Dentro de la Lanzadera se deben fijar unos espacios y tiempos de trabajo. Algunos de ellos tendrán un carácter más estable, mientras que otros, por su naturaleza, han de ser flexibles. Por ello hablamos de;

Las **sesiones de equipo ordinarias** se fijarán durante unos determinados días a la semana y unas horas de trabajo por día concretas, a criterio de cada Lanzadera. Los participantes tienen que asumir un compromiso en relación a la asistencia a estas sesiones. Deberá haber al menos tres sesiones semanales de carácter obligatorio, con al menos 4 horas de trabajo. Además, hay que dejar un día más para el trabajo autónomo por comités o departamentos, sin que sea totalmente necesaria la supervisión del coach.

Las **sesiones de equipo extraordinarias**, fruto del ofrecimiento de algún miembro de la Lanzadera para profundizar en alguna temática relevante para el equipo y conocida por la persona que lo va a liderar, participación de algún voluntario, evento etc. se fijarán en el marco espacio temporal que se convenga.

Las sesiones de equipo lideradas por agentes externos como profesores, emprendedores, empresarios, etc., tendrán un carácter flexible, y se realizarán bien en la sede ordinaria de las Lanzaderas o bien a través de visitas al lugar de trabajo de dichos agentes externos.

Como ya hemos comentado anteriormente la Lanzadera se basa en un espíritu solidario de colaboración, y funciona mediante una forma que se asimila a una empresa cooperativa. Semejando su estructura como es el plan estratégico, comités, roles, asambleas.

El plan estratégico que siguen las Lanzaderas-Cooperativas está estructurado en diferentes comités como en el caso de las cooperativas. Cada comité tendrá una finalidad y función dentro de la Lanzadera y estará formado por un equipo de 4 o 5 participantes. Todos los participantes definirán los comités, los dotarán de funciones y diseñarán un plan de trabajo para llevar a cabo los objetivos pre-establecidos y comunes de la Lanzadera.

Los tipos de comités que se pueden formar son variados pero existen unos básicos que son los esenciales para poder desarrollar y sacar adelante las LEES:

- Comité de Recursos: desarrolla temas sobre las ofertas de trabajo, recursos formativos.
- Comité de Relaciones: su competencia se extiende a las relaciones externas e internas de la Lanzadera.
- Comité de Comunicación: se centra en la difusión del programa y de las competencias de los participantes mediante blogs, redes sociales, vía online.

Todos los comités tienen una cierta autonomía en la toma de decisiones pero todos los proyectos u objetivos que se lleven a cabo deben de ser comunicados a todos los participantes de los demás comités y al coach. Igualmente el coordinador o coach debe liderar y supervisar indirectamente todos los comités.

Los participantes desempeñaran distintos roles formales en cada uno de los comités y a nivel general. Dichos roles se dotarán de contenido y son rotatorios, para generar así procesos de aprendizaje. Consensuado entre todos los participantes se desarrolla un plan de trabajo que servirá de base a la Lanzadera. Este plan funciona como el mapa de carretera en el trabajo diario de los equipos.

La estructura en la que se desarrollan las Lanzaderas es informal y formal.

- La estructura informal engloba los aspectos de las dinámicas de grupo como campo de fuerza. Se entiende como dinámicas de grupo los cambios que se producen en su estructura. Además los participantes en LEES mantienen una interacción social determinada. Las actitudes y las conductas influyen sobre el equipo. El campo de fuerza como tal son las relaciones de rechazo o atracción que se producen entre los miembros del equipo.

- La estructura formal abarca a la Lanzadera como empresa cooperativa, es decir, su organigrama del que hemos hablado ya anteriormente.

La unión de ambas desemboca en *el éxito de la Lanzadera o en el fracaso* de la misma.

1.4 Metodología

Recordando la definición nombrada anteriormente de las LEES, es un **equipo** de desempleados activos, voluntarios, socialmente visibles y solidarios que, bajo la **coordinación** del coach y trabajando en red y en interacción con el entorno, **funcionan como una empresa cooperativa** con el objetivo de conseguir un **empleo por cuenta ajena** o desarrollar un proyecto propio de **emprendimiento**. Por tanto, es fundamental que, para funcionar como una empresa, reproduzcan una estructura de comités, asambleas etc. Ello, junto con la filosofía del Programa LEES, genera una metodología particular.

Dicha metodología supone una ruptura con los enfoques vigentes hasta la fecha. LEES pone el foco sobre los propios protagonistas: las personas desempleadas. Mediante una combinación de **áreas transversales** como son el coaching, la inteligencia emocional, el liderazgo, la gestión del cambio, la creatividad y la organización y la planificación.

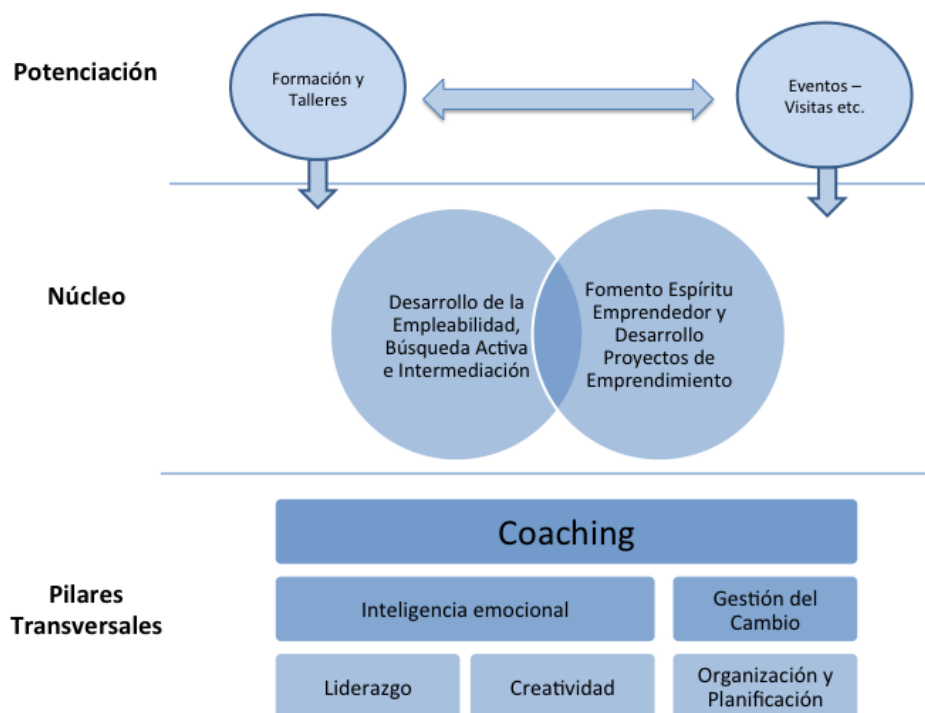
Con todo ello se desarrolla un **programa de trabajo** que contiene un **núcleo central** con dos áreas:

- 1) el desarrollo de la **empleabilidad, la búsqueda activa de empleo**;
- 2) el fomento del **espíritu emprendedor** y el desarrollo de **proyectos de emprendimiento**.

Todo ello se trabaja desde una perspectiva práctica, basada en el aprender haciendo, ya que las competencias se adquieren y se desarrollan con un modelo de este tipo.

Para potenciar este trabajo, se establecen **sesiones formativas y talleres** en áreas clave, que resultan de gran utilidad tanto para el desarrollo personal como para el profesional, y un programa de **eventos** (internos y externos) y **visitas**.

Gráfico 10. Metodología



Pilares transversales

Coaching:

Se trata del pilar básico a nivel metodológico. El Programa LEES se centra en la potenciación de la autonomía de la persona, de su empoderamiento. Otorga a los participantes las herramientas necesarias para que tomen las riendas de

sus vidas, y sean ellos mismos los responsables de su proceso de cambio personal y profesional.

De esta manera, se busca que las personas desarrollen estrategias que les permitan diseñar y aplicar planes de acción para la consecución de sus objetivos.

El proceso de coaching libera elementos dentro de los esquemas y sistemas de cognición de la persona, evitando el estancamiento y posibilitando que la persona haga uso de sus recursos para conseguir sus objetivos. El coach es un facilitador, la persona que ayuda en el proceso, pero no el responsable del cambio.

LEES busca que las personas desarrollen hábitos que les permitan ser proactivos ante los retos que plantea el mercado sociolaboral. Se realizan sesiones de coaching tanto individual como en equipo.

Inteligencia emocional:

Se trata de otra de las áreas transversales. Las situaciones emocionales asociadas al desempleo se combaten desde una óptica del cambio personal, desde un enfoque mixto.

El trabajo en este bloque se entiende desde una perspectiva doble:

- 1) la expresión y transformación emocional.
- 2) el desarrollo de competencias emocionales.

Liderazgo:

El liderazgo empieza en uno mismo. Esta es la base de LEES, conseguir que cada participante de Lanzaderas sea capaz de hacer converger su conocimiento, su consciencia y sus acciones. Generar un paradigma de “adentro hacia afuera”.

Además, se concibe el liderazgo desde la perspectiva del funcionamiento del equipo. El coach/coordinador ha de ser un líder, un facilitador, un motivador, no un mero director que establece cómo se organiza la Lanzadera.

Gestión del cambio:

Sin duda alguna, el cambio, su impulso y su gestión es otro de los aspectos centrales del proyecto. Se busca que la persona desempleada se planteé un cambio y diseñe un plan de acción para conseguir sus objetivos.

Para ello, se extraen aspectos tanto del coaching como de la inteligencia emocional.

Creatividad:

“si seguimos haciendo lo mismo, no podemos esperar resultados diferentes”.

Esa es una de las máximas de LEES, y por ello en todas las áreas se potencian los enfoques creativos, con técnicas de creatividad, de pensamiento lateral etc. que se imbrican en el trabajo diario.

Organización y Planificación:

Se trata de otro de los pilares clave, que va orientado a que la Lanzadera funcione como una verdadera empresa cooperativa, a que los distintos procesos y actividades de la Lanzadera gocen de una organización y planificación adecuada, y a que los personas individualmente adopten un paradigma de eficiencia personal.

Núcleo:

El desarrollo de la empleabilidad, la búsqueda activa de empleo, y el fomento del espíritu emprendedor y el desarrollo de proyectos de emprendimiento son las áreas centrales de las que emana el trabajo de la Lanzadera propiamente dicho.

La organización de la Lanzadera como una empresa cooperativa va dirigida a un programa de trabajo.

Potenciación:

Este nivel está formado por tres sub-áreas que, en directo vínculo con lo anteriormente mencionado, buscan la potenciación del programa de trabajo que emana de las otras áreas. En concreto, este apartado engloba:

- Formación y talleres: Sesiones de formación, tanto presenciales como on-line, en una serie de materias clave y otras que surgen de la propia demanda de las lanzaderas.

Estas sesiones podrán ser impartidas por el coach, voluntarios, colaboradores etc. o por los propios participantes en el caso de que fuera posible, ya que se busca su empoderamiento y su desarrollo, además del espíritu solidario del proyecto.

- Eventos, visitas etc.: La Lanzadera ha de ser una organización proactiva y en conexión con el entorno, por lo que su trabajo no ha de desarrollarse únicamente con los propios participantes y en el lugar o sede de la Lanzadera.

Por el contrario, busca una interconexión con los principales agentes socioeconómicos de la zona y con la comunidad en general. Para ello, se organizan eventos, se acude a eventos externos, se organizan visitas de personas ajenas a la Lanzadera, se visitan empresas etc.

1.5 Proceso de trabajo

Por otro lado la intervención directa en cada lanzadera se desarrolla a través de un programa de trabajo que se prolonga durante x meses, dependiendo de la empresa colaboradora en el desarrollo de la Lanzadera, y que engloba los siguientes paquetes de trabajo:

PT1 – Desarrollo de la Inteligencia Emocional

El desarrollo de la inteligencia emocional es clave tanto para mejorar las competencias profesionales de emprendimiento y empleabilidad como para el desarrollo y cambio personal y profesional. Se trata de un proceso muy transversal, que toca varias de las áreas que se desarrollan en la Lanzadera.

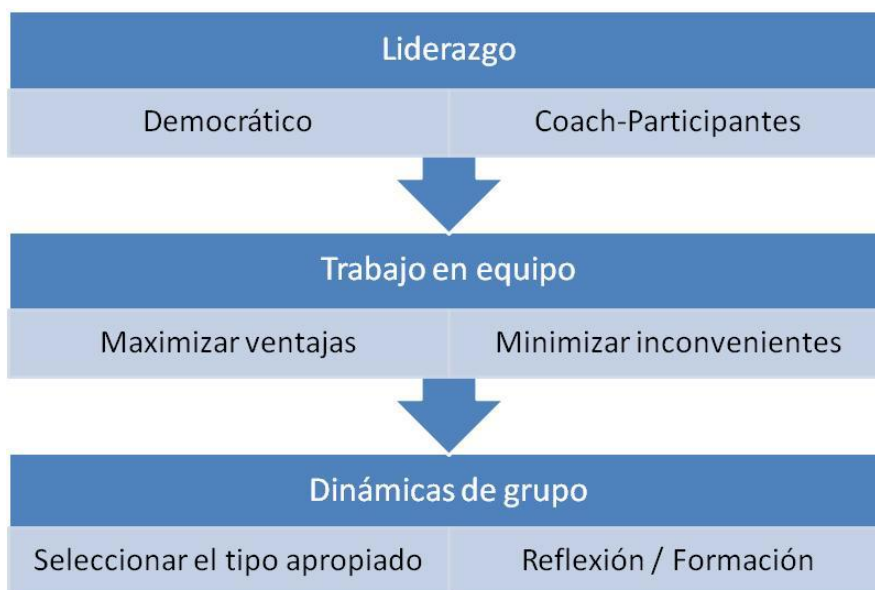
A nivel específico, en primer lugar se busca que las personas hagan una expresión de su situación emocional en relación a la situación de desempleo experimentada para, de esta manera, hacer una radiografía del ambiente emocional. Posteriormente, se incide en el cambio hacia las emociones positivas y aquellas que llevan al empoderamiento de la persona. Por último, se realiza un programa de desarrollo de competencias emocionales, en particular aquellas más vinculadas al objetivo profesional de los participantes.

PT2 – Trabajo en equipo

El reto principal de la Lanzadera es convertirse en un equipo, funcionar de una manera sinérgica y coordinada para desarrollar procesos de trabajo eficaces para la consecución de los objetivos. Por ello, este paquete de trabajo va dirigido a que se consolide la Lanzadera como un equipo, estableciendo una estructura, una organización y un plan de trabajo.

De igual manera, el presente paquete de trabajo se articula como el eje fundamental para desarrollar el resto de procesos, vinculándose de manera sinérgica con las demás de áreas.

Gráfico 11. Trabajo en equipo



PT3 – Coaching individual

Sesiones de coaching para la definición de objetivos y la elaboración de planes de acción orientados a su consecución. La combinación de las sesiones individuales con el trabajo en equipo es un aspecto clave del Programa LEES. Estas sesiones serán realizadas por el coordinador/coach con cada uno de los participantes de manera individual, buscando su empoderamiento a la hora de conseguir sus objetivos profesionales y personales.

El coaching sirve para que la persona desarrolle sus capacidades y fortalezas, para que mejore su organización, planificación y procesos de toma de decisiones, para aumentar la confianza, y para aumentar su iniciativa y su proactividad.

El coaching que se aplica en el proyecto Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario mezcla elementos del coaching europeo, el americano y el ontológico, y toma tanto la perspectiva individual como la perspectiva sistémica.

Gráfico 12. Coaching



PT4 – Fomento de la empleabilidad

Mejora competencial de la persona y adquisición y potenciamiento de los recursos para la búsqueda de empleo.

Este paquete de trabajo tiene como intención el dotar a las personas de las herramientas necesarias para mejorar su posicionamiento en el mercado laboral, mediante el trabajo sobre las actitudes hacia el mismo, el análisis, el desarrollo de instrumentos (combinando los enfoques tradicionales, creativos y 2.0) y el entrenamiento en las competencias clave que demanda el mercado laboral.

Gráfico 13. Empleabilidad.



PT5 – Búsqueda activa e intermediación laboral

Se establece una planificación, búsqueda activa y una intermediación con las empresas del entorno.

LEES busca la proactividad de los participantes, por lo que se establece un plan de trabajo que impulse la búsqueda activa de empleo y, de igual manera, permita una interconexión con las empresas del entorno.

El proyecto ha de ser conocido por el tejido empresarial, y la Lanzadera ha de desarrollar asimismo una labor de prospección que permita identificar cuáles son los perfiles, competencias, oportunidades etc. existente.

Asimismo, la intermediación ha de servir para aumentar las posibilidades de contratación de los participantes, ya que realizan una interacción directa con el empresariado.

PT6 – Fomento del emprendimiento

Una parte importante en la inserción laboral es dar la alternativa y la oportunidad de emprender a todas aquellas personas interesadas en ello. Formando, capacitando en las habilidades necesarias y facilitando todos los recursos y el asesoramiento necesario se presta un apoyo básico para muchas personas que, si no fuera por este apoyo, no podrían poner en marcha sus iniciativas.

El objetivo de este paquete es transferir los conocimientos necesarios para emprender, al mismo tiempo que se desarrollan y se potencian las competencias que sustentan este comportamiento emprendedor.

Se analizará la evolución a nivel de competencias tanto técnicas como emprendedoras de las personas participantes, para lo cual se les pasará un test al inicio y otro al final del itinerario.

PT7 - Formación y desarrollo

Sesiones formativas y talleres sobre diversos temas transversales para la Lanzadera. La formación tiene una doble visión:

- 1) que todos los participantes adquieran competencias clave en el desarrollo de su empleabilidad y sus proyectos emprendedores, así como en la esfera personal;
- 2) Que se detecten y se intenten cubrir espacios y áreas no contempladas inicialmente.

PT8 - Eventos

Eventos organizados por la lanzadera y por otras entidades. Este paquete de trabajo tiene como finalidad principal que la Lanzadera sea parte de una red amplia donde se relacione con las empresas, administraciones e instituciones del entorno, con la propia comunidad y la ciudadanía, con el voluntariado del Programa LEES y con el resto de Lanzadera.

Además, busca potenciar las competencias de organización, planificación y comunicación de los participantes y la adquisición de competencias en eventos importantes.

Cada paquete de trabajo se subdivide en tareas y dinámicas llevadas a cabo en las diversas sesiones grupales.

5. CONCLUSINES.

Para concluir el trabajo cabe destacar los tres enfoques por los cuales el programa Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario ha sido y está siendo un proyecto con éxito.

El primero es la novedad del programa y de la metodología empleada. Esta rompe con el clásico funcionamiento de las políticas en materia de desempleo y emprendimiento que se han llevado a cabo hasta el momento. A través de la utilización de nuevas herramientas y metodologías de trabajo, como el coaching, se logra un cambio de actitud en el desempleado y emprendedor.

El segundo es la red de socios colaboradores y financiadores: a medida que el programa va creciendo, LEES ha logrado que administraciones públicas, entidades del ámbito privado, Universidades y empresas se impliquen y colaboren en el desarrollo de la iniciativa, aportando financiación, un panel de especialistas, intermediaciones laborales y recursos.

Por último, hablamos de los antecedentes de éxito. El programa LEES ha experimentado un rápido crecimiento y expansión por toda la geografía española, no en vano, en 2014 ha habido 43 lanzaderas en 11 Comunidades Autónomas y casi cerca de 1000 personas desempleadas atendidas.

Ahora los últimos datos recogidos desde la puesta en marcha del programa en 2013, hasta la actualidad, son la puesta en marcha de **112 Lanzaderas de Empleo en 60 ciudades de 15 Comunidades** Autónomas, llegando así a **más de 2.800 personas** desempleadas aproximadamente, logrando una **media de inserción laboral que ronda el 75%**, con casos de éxito como los registrados en Palencia en los que se ha llegado a un 90 e incluso 100%.

Según “Peridis”; *“Los buenos resultados cuantitativos y especialmente cualitativos, la rápida expansión del programa y el hecho de recibir por parte del Ministerio de Empleo el certificado que nos acredita como entidad adherida a la Estrategia de Empleo y Emprendimiento Joven nos invita a seguir trabajando en este programa, convertido en un **modelo de la nueva intervención social** frente al desempleo, de una nueva cultura frente a la lacra del paro⁷”*

El pasado 9 de Marzo José María Pérez, “Peridis”, expuso en el Senado las Lanzaderas como modelo de la nueva intervención social frente al desempleo. La colaboración de la entidad Ashoka y la Fundación Robert Bosch, llevaron a cabo la jornada de “This Works! Ideas y Soluciones para el Empleo en la que participaron 200 representantes de entidades, fundaciones, empresas y administraciones públicas vinculadas al empleo.

En ella “Peridis” comentaba que el leimotiv del programa LEES concedía el protagonismo a los desempleados, siendo ellos los artífices de un cambio fundamental de actitud en el que la motivación, visibilidad, solidaridad y aprendizaje continúan siendo puntos clave junto con el coaching para la mejora de sus oportunidades a la hora de hacer frente al mercado laboral.

Los retos futuros que la Fundación quiere hacer frente en relación con el programa de LEES tienen dos niveles. A nivel nacional, es implantar la figura del programa en Galicia y País Vasco, las dos comunidades que faltan para completar el mapa de Comunidades Autónomas. Por otro lado, el próximo reto es tener una visión internacional, es decir, pasar nuestras fronteras y llegar a Portugal, Francia, Alemania y otros países europeos.

Todo ello sin olvidar otra área muy importante, la creación de una gran red de voluntariado multi-empresas, de especialistas y profesionales de un amplio abanico de entidades y multinacionales que participarán en la formación y asesoramiento de equipos. Estamos hablando de perfiles de coordinadores como de los perfiles de participantes.

⁷ Web, Lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario. “Peridis” expone en el Senado las Lanzaderas como modelo de la nueva intervención social frente al desempleo. 9 de Marzo de 2015.

Los resultados tan exitosos que se han obtenido y que se están obteniendo con el programa Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario son el desarrollo de un nuevo proyecto innovador que, en relación a las políticas activas de empleo existentes, promueve potenciar y descubrir las cualidades personales favoreciendo la adquisición y desarrollo de competencias transversales necesarias para conseguir la inserción laboral de los participantes.

6. BIBLIOGRAFÍA.

BARRAL VIÑALS, I.: Fundación y empresa: acerca de la actividad económica de las fundaciones. Carta civil, septiembre de 2000. (Barcelona).

GALINDO MARTÍN, MIGUEL ÁNGEL; RUBIO GUERRERO, JUAN JOSÉ; SOSVILLA RIVERO, SIMÓN: El sector Fundacional en España: Atributos fundamentales (2008-2009). AEF. Año 2012.

PÉREZ ESCOLAR, MARTA. La actividad económica de las fundaciones. Tensiones legislativas e interés general. Thomson Civitas, 2008. Cizur Menor (Navarra).

PÉREZ ESCOLAR, MARTA. Revista universitaria. Ciencias del Trabajo número 6. Las actividades económicas de las fundaciones sometidas al ámbito de aplicación de la legislación castellano-leonesa. Universidad de Valladolid. Año 2005.

RUBIO GUERRERO, JUAN JOSÉ; SOSVILLA RIVERO, SIMÓN; GALINDO MARTÍN, MIGUEL ÁNGEL: Comportamiento del empleo en el Sector Fundacional: Actividades contracíclicas y derivaciones de política económica para el sector. AEF. Julio 2013.

FUNDACIÓN SANTA MARÍA LA REAL: Centro de Innovación y Emprendimiento GIROLAB. INIT.

FUNDACIÓN SANTA MARÍA LA REAL: Lanzadera de Empleo y Emprendimiento Solidario: Un programa para desempleados con los desempleados.

PÁGINAS WEB VISITADAS

ASOCIACION ESPAÑOLA DE FUNDACIONES.

www.fundaciones.org.

FUNDACION SANTA MARIA LA REAL DEL PATRIMONIO HISTORICO

www.santamarialareal.org.

LANZADERAS DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO SOLIDARIO.

www.lanzaderasdeempleo.es.

EL NORTE DE CASTILLA. *La Fundación Santa María La Real del Patrimonio Histórico aboga por consolidar y ampliar sus proyectos.* 10 de Enero de 2015.

EL NORTE DE CASTILLA. *Las Lanzaderas llegan al senado.* 3 de Marzo de 2015.

EL DIARIO.ES. *Premio Emilio Castelar a la Defensa de las Libertades y el Progreso.* 14 de Mayo de 2015.