

La contribución de los principios de la Economía Social en Galicia al empleo de la región. Un análisis diferencial frente a empresas mercantiles*

Social economy in Galicia. Contribution to social cohesion through employment

ROSA SANTERO SÁNCHEZ**

BELÉN CASTRO NÚÑEZ***

MARÍA ISABEL MARTÍNEZ MARTÍN****

<https://doi.org/10.55617/revmites.16>

Resumen:

El impacto positivo de los principios de las entidades de la economía social se ha analizado ampliamente en la literatura, pero la dificultad de traducirlos a efectos cuantificables y valorables dificulta su desarrollo más allá del planteamiento del plano teórico. La hipótesis de partida del trabajo que se presenta es que los principios de la economía social motivan un comportamiento diferente al de las empresas mercantiles, que se traduce en una contribución a la cohesión social en términos de empleo más inclusivo, estable y de mayor calidad. En particular, el trabajo se enfoca en Galicia, una región con un importante compromiso con la economía social y donde la cohesión social y territorial es un eje clave en su estrategia de desarrollo socioeconómico. El objetivo de este trabajo es cuantificar la contribución diferencial que las empresas de economía social realizan a la cohesión social mediante un análisis de impacto sobre el empleo, desde una perspectiva macroeconómica, utilizando técnicas cuantitativas de evaluación de impacto de tipo contrafactual, con datos para 2018 extraídos de la Muestra Continua de Vidas Laborales. Los resultados muestran que la economía social gallega facilita el acceso al empleo de colectivos con dificultades. El empleo generado es de mayor calidad, muestra mejores salarios y una menor brecha salarial entre hombres y mujeres. Estas diferencias permiten aproximar el impacto que tendría la desaparición de los principios de la economía social en Galicia, un escenario alternativo en el que más de 6.600 trabajadores/as perderían su empleo, más de 5.000 trabajarían en peores condiciones laborales, y además más de 20.000 trabajadoras cobrarían menores salarios, sólo por su condición de mujer. Por último, el sector de servicios sociales y educativos perdería casi 14.000 trabajadores/as por su menor desarrollo.

Palabras clave: Economía social; Galicia; cohesión social; empleo; condiciones laborales; brecha salarial; mujer.

* Esta contribución se apoya parcialmente en una investigación más amplia realizada por Abay Analistas y financiada por FOROESGAL (Asociación Foro pola Economía Social Galega). Las autoras agradecen a la Asociación la posibilidad de publicación.

** Universidad Rey Juan Carlos, rosa.santero@urjc.es

*** Universidad Rey Juan Carlos, belen.castro@urjc.es

**** Abay Analistas Económicos, mmartinez@abayanalistas.net

Abstract:

The positive impact of the principles shared by social economy's entities has been analysed in the literature. But the difficulty in specifying the contribution of the differentiating and intrinsic values from a quantitative perspective has limited the analysis beyond that theoretical approach. The work presented assumes that the principles of social economy are associated to a differentiated behaviour in comparison to profit-seeking firms. This entails a contribution to social cohesion in terms of more inclusive and stable jobs, with higher quality. In particular, we apply our methodology to Galicia, a Spanish region with an important commitment to social economy. The objective of the paper is to quantify the specific contribution that social economy makes to social cohesion in terms of employment. For that purpose, we conduct an impact analysis with quantitative contrafactual techniques with data of Continuous Sample of Working Histories for 2018, where we identify entities pertaining to social economy. The results obtained confirm that social economy in Galicia facilitates the access to employment to groups with difficulties in that sense. Moreover, the employment is associated to higher retributions and lower gender wage gap. The differences compared to profit-seeking firms allow the approximation of what would be the impact if social economy's firms lose their specific values and behave as profit-seeking ones. In this alternative scenario more than 6.600 workers would lose their jobs, over 5.000 would work under poorer labor conditions and over 20.000 female workers would earn less just because of their gender condition. Lastly, the education and social services sector would lose almost 14.000 workers due to a lower development of the sector.

Keywords: Social economy; Galicia; social cohesion; working conditions; employment; gender gap; women.

1. INTRODUCCIÓN

La Economía social (ES) tiene cada vez mayor presencia en el debate político, no solo a nivel estatal sino también internacional, en especial en el contexto de la Agenda para Desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas. La contribución de la economía social a un crecimiento económico más sostenible, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es clara (Chaves-Avila y Gallego-Bono, 2020, UNTFSSE, 2019), incluidos los aspectos relacionados con el empleo. En este sentido, la economía social genera un empleo más resiliente en periodos de crisis (Borzaga, Salvatori y Bodini, 2017, Monzón y Chaves, 2016). Asimismo, sus entidades muestran una mayor calidad del empleo en ciertos aspectos cruciales en la generación de empleo inclusivo, como la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación o una mayor diversidad (Castro, Bandeira y Santero-Sánchez, 2020, Martínez-León, Olmedo-Cifuentes, Martínez-Victoria y Arcas-Lario, 2020, Meliá-Martí, Tormo-Carbó y Juliá-Igual, 2020).

A pesar del reconocimiento creciente de la ES como elemento clave, persisten múltiples limitaciones a la hora de visibilizar su contribución a la sociedad, en parte debido a que dicha contribución supera los límites de la esfera económica y se adentra en el ámbito de la utilidad y del bienestar social, con una implicación directa sobre la cohesión social y territorial, conceptos de mayor complejidad en términos de medición.

El impacto positivo de los principios de las entidades de la economía social en las condiciones de trabajo se ha discutido ampliamente en la literatura (Dacheux y Goujon, 2011, Duque, Meza, Giraldo y Barreto, 2021, Rincón y López, 2021), pero la dificultad de traducirlos a efectos cuantificables valorables y las limitaciones en la información cuantitativa existente, han limitado el desarrollo de herramientas de análisis aplicado en comparación con el desarrollo conceptual y teórico. En las últimas décadas se ha visto un creciente interés por comprender el impacto de las organizaciones más allá de sus resultados económicos y así poder captar otros factores importantes como

su contribución al bienestar de los seres humanos o a la sostenibilidad ambiental, aspectos que no quedan recogidos en las variables tradicionales puramente económicas y financieras (Barraket y Yousefpour, 2013, Duguid, 2017). Este esfuerzo forma parte del interés por comprender el impacto global de una organización y es especialmente relevante en aquellas que no tienen una actividad económica de mercado (asociaciones, fundaciones, ONGs...) o que, como las empresas de ES, tienen unos valores propios que priorizan a las personas (impacto social) por encima del capital (impacto económico). Por ello, es fundamental incorporar al análisis económico, otras dimensiones de la contribución de la ES a la sociedad, como lo son su contribución a la cohesión social y territorial.

En lo relativo a la cohesión social, en el impacto social se incluyen todas las consecuencias sociales y culturales para la comunidad de cualquier acción pública o privada que altere las formas en que las personas viven, trabajan, se relacionan entre sí y se organizan para satisfacer sus necesidades (Dufour, 2015). Ahondando en la medición teórica de ese valor social asociado a la actividad de las entidades de la economía social, Gadrey (2006) vincula la utilidad social a la actividad de sus entidades, cuyo objetivo es contribuir a la reducción de las desigualdades sociales y económicas, luchando contra las diferentes formas de discriminación, desigualdad, marginalidad y exclusión.

El desarrollo de metodologías y herramientas para la cuantificación del impacto social, es relativamente reciente y principalmente centrada en su aplicación a nivel empresarial, y sectorial (Christianson, 2015, Duguid, 2017, Retolaza, San-José y Ruíz-Roqueñi, 2015). Sin embargo, sigue siendo un reto y una cuestión pendiente, valorar la contribución de la ES de forma agregada a algunos de los problemas estructurales abordados por los ODS, como los asociados a un empleo más inclusivo y de mayor calidad o la igualdad de género (Ben-Ner, 2018, Borzaga, Salvatori y Bodini, 2017, Castro, Bandeira y Santero-Sánchez, 2020).

Desde una perspectiva macroeconómica, los trabajos de Castro *et al.* (Castro *et al.*, 2013, Castro *et al.*, 2020) han abordado algunos de esos aspectos estructurales. Partiendo de una identificación de las implicaciones de los principios rectores de la ES en términos de cohesión social y territorial, han sido pioneros en la valoración agregada, desde una perspectiva de empleo, pero también monetariamente, de la contribución específica de dichos principios. Este tipo de análisis realizado a nivel nacional, no se ha trasladado a nivel regional. Sin embargo, la importancia de la ES en las diferentes comunidades autónomas, visibilizada en diferentes Libros Blancos (Cancelo y Botana, 2019 y 2020) y, en documentos y artículos de investigación, deja abierta la puerta a profundizar en la medición de su impacto a la cohesión social y territorial regional.

El objetivo de esta investigación es cuantificar la contribución diferencial que el conjunto de las entidades de la economía social realizan en Galicia. En particular nos centramos en la contribución a la cohesión social en términos de sostenibilidad del empleo. La tesis de partida es que los principios que comparten estas entidades motivan un comportamiento diferente al de las empresas mercantiles en cuanto a la composición de sus plantillas, las condiciones de trabajo, su especialización productiva y su ubicación geográfica, entre otros. Para traducir ese comportamiento diferente a términos cuantitativos, el presente trabajo aplica técnicas cuantitativas de tipo contrafactual, unas de las más completas a la hora de realizar análisis de impacto, en este caso aplicadas a la contribución que las entidades de la ES tienen sobre la cohesión social a través del tipo de empleo que generan.

El trabajo que se presenta contribuye a la literatura desde dos perspectivas. En primer lugar, avanza en la aplicación a nivel regional de técnicas cuantitativas que permiten avanzar en la aportación de la ES a la sociedad. Una de las principales dificultades para avanzar en el conocimiento de la ES es su inadecuada representación en las fuentes estadísticas, especialmente en lo relativo a su

tejido empresarial y el empleo que genera. Al respecto, hay cierta información para algunos tipos de entidades como las cooperativas¹, las sociedades laborales o las cofradías de pescadores, pero otras no tienen representación en las fuentes oficiales. La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) es la única fuente de datos estadísticos que permite identificar las entidades que forman parte de la ES y a sus trabajadores/as. Más aún, la MCVL incluye información estadística sobre toda la vida laboral de las personas incluidas, permitiendo analizar cuestiones claves en la calidad del empleo como lo es su estabilidad. En ese sentido, se analizan las vidas laborales a lo largo del periodo 2009-2017 (crisis y recuperación económica), publicadas en la MCVL de 2018. Este aspecto es fundamental para aportar evidencia empírica al argumento de la mayor resiliencia del empleo en ES.

En segundo lugar, aporta información clave a la hora de dimensionar la contribución de la ES a la realidad de Galicia, sirviendo de argumento a favor de los programas de apoyo al sector. En este sentido, Galicia es una región donde la ES ha ido ganando protagonismo y, por ejemplo, en 2016 aprobó una legislación propia en la materia, la Ley de Economía Social de Galicia, y en 2019 aprobó su estrategia de ES para el periodo 2019-2021.

El artículo sigue la siguiente estructura. En primer lugar, se presentan los principales aspectos de la metodología seguida, incluyendo la definición conceptual de ES para su estudio en Galicia, el diseño de los grupos de control y la estrategia cuantitativa seguida. Seguidamente se realiza una breve descripción de la dimensión de la ES en Galicia como marco contextual del análisis llevado a cabo. A continuación, se presentan los resultados obtenidos para las dimensiones teóricas identificadas en la aproximación metodológica. Final-

mente, se incluye una sección de conclusiones y futuras líneas de trabajo.

2. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA

2.1. Delimitación conceptual de la economía social en Galicia

La aproximación metodológica de esta investigación parte de la delimitación conceptual de la economía social. No existe un consenso internacional a la hora de definir qué es economía social o qué elementos se incluyen en dicha acepción. En España, la aprobación de la Ley de Economía Social 5/2011, ha venido a establecer un marco normativo de referencia para el sector, que ha clarificado su delimitación. Así, en su artículo 2 señala que: “Se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”.

El artículo 4 de la Ley recoge cuáles son los principios orientadores de la economía social: primacía de las personas y del fin social sobre el capital, aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado por las socias y los socios y, en su caso, al fin social, promoción de la solidaridad interna y con la sociedad, e independencia respecto a los poderes públicos. En relación con la promoción de la solidaridad interna y la sociedad (art. 4.c) se defiende que la economía social debe favorecer el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad. Estos aspectos concretos son utilizados en la delimitación teórica de los efectos sobre la cohesión social que se van a contrastar en este trabajo.

¹ Merece la pena destacar la iniciativa de la Universidad de Vigo para dar información detallada de cooperativas gallegas a través de la aplicación SAVES: <https://saves.uvigo.gal/Busca-coop/>

La Ley, en su artículo 5 recoge los tipos de entidades que forman parte de la economía social: las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en la norma señalada.

En relación con la normativa regional, la Ley 6/2016 de Economía Social de Galicia, incluye dentro de la delimitación de las entidades pertenecientes a la ES las recogidas en la ley 5/2011, así como a las comunidades y mancomunidades de montes vecinales en mano común. Asimismo, pueden formar parte de la economía social de Galicia las entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios regulados en el artículo 5, y que sean incluidas en el Catálogo gallego de entidades de la economía social.

Respecto al ámbito territorial del estudio, la Ley 6/2016 de Economía Social de Galicia indica en su artículo 4, que es de aplicación al conjunto de entidades de Economía Social cuyo domicilio social se radique en Galicia y que desarrollen su actividad empresarial y económica principalmente en su ámbito territorial, sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder al Estado. Además, se entiende que una entidad desarrolla su actividad empresarial y económica principalmente en Galicia cuando esté inscrita en el registro gallego que le corresponda en razón a su naturaleza.

En relación al ámbito sectorial de este análisis, se incluyen todas las ramas de actividad.

2.2. Delimitación de las entidades de economía social en la Muestra Continua de Vidas Laborales

Con la finalidad de desarrollar este análisis de impacto socioeconómico de los

principios de la ES, se ha seleccionado como fuente estadística la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), en la que sí es posible, con ciertas restricciones, identificar a los/as trabajadores/as del conjunto de empresas y entidades de la ES gallega y obtener alguna información sobre sus características.

La MCVL, publicada anualmente por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, es un conjunto de datos construido a partir de registros administrativos, mediante un sistema de muestreo aleatorio simple, de la que se extrae una muestra representativa (4%, correspondiente a aproximadamente a 1,2 millones de personas) de la población inscrita en la Seguridad Social durante el año muestral, 2017 en nuestro caso, incluidos los/as trabajadores/as en activo y los/as beneficiarios/as de las prestaciones por desempleo.

La información contenida en la MCVL se organiza en torno a la persona física, si bien gran parte de dicha información se refiere a situaciones (trabajar, cobrar prestaciones, etc.) de las cuales una misma persona normalmente habrá tenido varias a lo largo de su vida. En lo referente a trabajadores/as, las relaciones que aparecen corresponden o bien a episodios de trabajo por cuenta ajena o propia (altas laborales) o bien a etapas en las que la persona ha estado en alguna situación que da lugar a su inclusión en la población de referencia como, por ejemplo, cotizar mediante Convenio Especial o percibir subsidio de desempleo.

En este contexto, la identificación de las entidades de la ES se realiza a través de la información contenida en los registros correspondientes a sus trabajadores/as. En particular, se han considerado dos métodos de identificación:

a.- Identificación directa: utilizada para aquellos colectivos que puedan ser identificables directamente a través de una determinada variable. Este es el caso de las cooperativas

(con letra F en su CIF), de las sociedades laborales (con código 5180 en el código de cuenta de cotización del empleador) y de las asociaciones y fundaciones (letra G² en el CIF).

b.– Identificación indirecta: hace referencia a la identificación de colectivos indirectamente mediante la utilización de variables relacionadas con su actividad y/o con las características de sus trabajadores/as. Esta identificación depende de las características particulares de los propios colectivos a identificar o bien de sus trabajadores/as. Este método se ha utilizado para el resto de colectivos de ES, dada la imposibilidad de una identificación directa.

- Centros especiales de empleo: Se han considerado aquellas entidades jurídicas cuya plantilla está formada por al menos un 70% de trabajadores/as con un grado de discapacidad reconocido de un 33% o más. De cara a evitar posibles errores de estimación debido a la metodología empleada, se han tenido en cuenta sólo las entidades cuya estimación de tamaño, por número de trabajadores, es de 10 o más personas.
- Sociedades Agrarias de Transformación: Se han identificado utilizando conjuntamente la letra CIF (letra V, correspondiente a otros tipos de entidades no definidas en el resto de claves, dentro de la cual se inscriben este tipo de entidades) y los códigos de actividad económica de la CNAE-2009 correspondientes a los sectores de agricultura, industria de la alimentación y la bebida, transformación de alimentos y bebidas y comercio al por mayor de dichos productos.
- Comunidades de Montes Vecinales en Mano Común: Se han identificado uti-

lizando conjuntamente la letra CIF (letras V, y E tras una revisión de las letras que utilizan distintas comunidades de montes gallegas) y los códigos de actividad económica de la CNAE-2009 correspondientes a los sectores de silvicultura (códigos 021, 022, 023 y 024).

- Cofradías de pescadores: Se han identificado considerando la letra CIF vinculada al tipo de entidad (letras F, G y V atendiendo a la revisión realizada entre las cofradías de Galicia) y el régimen de cotización de los trabajadores (diferentes tipos de Régimen Especial de los Trabajadores del Mar).
- Mutualidades: Se han identificado utilizando conjuntamente la letra CIF (letra V, correspondiente a otros tipos de entidades no definidas en el resto de claves) y los códigos de actividad económica de la CNAE-2009 para las mutuas de previsión social (código 651, relativo a seguros).

Respecto a las entidades singulares, se han podido identificar en base a la valoración conjunta de la CNAE-2009 y número de empleados/as reflejados en la muestra, teniendo en cuenta el factor de elevación y realizando comparaciones con fuentes alternativas sobre el tamaño de dicha entidad singular. No se han podido identificar en la MCVL (2017), ni de forma directa ni indirecta, a las empresas de inserción.

Por último, se realiza una depuración referente a las entidades que pueden encuadrarse en dos definiciones, como es el caso de los Centros Especiales de Empleo, que pueden adoptar cualquier forma jurídica. El criterio es que aquellas entidades que se identifican como centros especiales de empleo, se consideran en este grupo y no en otro. De igual forma las cofradías de pescadores no se tienen en cuenta en cooperativas (letra F), asociaciones (letra G), ni sociedades agrarias de transformación (letra V).

² De este grupo, se eliminaron los partidos políticos, sindicatos y asociaciones empresariales, así como las fundaciones públicas.

Una vez identificados los/as trabajadores/as en la muestra, se obtiene la identificación simultánea del tipo de entidades dentro de la economía social. En términos de contabilidad nacional, estas pueden agruparse en sectores institucionales que, en función del tipo de productor, se clasifican en subsector de mercado o de no mercado (Comité Económico y Social Europeo, 2016, Generalitat Valenciana y CIREC, 2018). Dentro de las de no mercado se incluyen las asociaciones y fundaciones, y el resto de tipos de entidades, son de mercado. En nuestro trabajo, no se hace la distinción entre ambos, puesto que se agrega la totalidad del sector de la ES en la región.

De cara a seleccionar los/as trabajadores/as cuyas relaciones laborales dan lugar a la identificación de las empresas de la ES se ha seleccionado a aquellos/as trabajadores/as que están en situación de alta laboral en la Seguridad Social, es decir que están trabajando, a 1/1/2018, de forma que se puedan identificar a las empresas activas a finales de 2017, año de referencia del estudio.

Por último, especificar que el análisis se apoya en una muestra de empresas y entidades que tienen una o más personas empleadas por cuenta ajena a fecha de 1/1/2018. En este sentido, no incluye aquellas empresas que están integradas sólo por trabajadores por cuenta propia y, por tanto, las cifras presentadas pueden estar infraestimadas.³

2.3. Aproximación metodológica a los efectos diferenciales de los valores de la ES

La metodología empleada se basa en el uso de técnicas cuasi-experimentales con contrafactuales. Se parte del marco teóri-

co diseñado en Castro *et al.* (2013) donde se identifican los efectos diferenciales que tienen las entidades de la ES, asociados a la utilidad social, en términos de cohesión social (Figura 1). A partir de la conceptualización de los efectos teóricos, se realiza un análisis empírico donde se puede contrastar el comportamiento diferencial de la ES gallega. En concreto, su contribución a la cohesión social se va a medir a través de la incorporación a sus plantillas de colectivos con dificultades de acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la igualdad de oportunidades y la contribución a la existencia de una oferta amplia de servicios sociales y educativos.

La metodología empleada plantea comparar dos escenarios (Figura 2). En el escenario A, se encuentran las empresas de la ES gallega, que actúan en la economía, con los principios y valores propios que caracterizan al sector, en concreto, aquellos que se encuentran definidos en el artículo 4.c)⁴ de la Ley 5/2011. La hipótesis de trabajo es que estos principios se muestran a través de un comportamiento diferente al de las empresas mercantiles, y que están recogidos en los efectos teóricos definidos (Figura 1). Así pues, la contribución diferencial de la ES se contrasta al comparar el escenario A con el B, que trata de dar respuesta a qué pasaría si perdiesen sus “principios”, y se comportasen como empresas mercantiles.

La simulación proporcionará información básica sobre el empleo (volumen, calidad, grupos empleados, etc.) e ingresos (salarios).

³ Esta posible infraestimación se produciría sólo en las cifras referidas a empresas ya que en las variables referidas a trabajadores/as sí se incluyen aquellas personas con empleo por cuenta propia dentro de la ES.

⁴ Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

FIGURA 1. EFECTOS DIFERENCIALES DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN TÉRMINOS DE COHESIÓN SOCIAL

APORTACIÓN A LA COHESIÓN SOCIAL

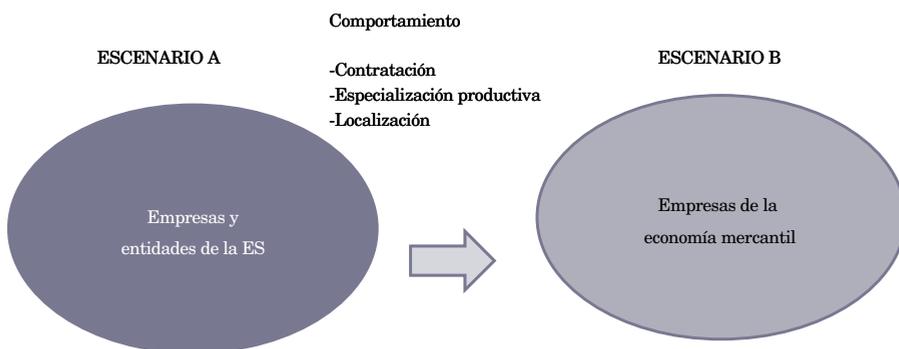
- Ocupación de colectivos con dificultades de acceso al empleo
 - Mujeres mayores de 45 años
 - Personas mayores de 55 años
 - Personas con discapacidad
 - Personas en situación de exclusión social
 - Personas con bajo nivel de cualificación
- Calidad en el empleo
 - Trayectorias laborales
 - Tipo de contrato
 - Tipo de jornada
 - Salarios
- Igualdad de oportunidades
 - Diferencias de género en las condiciones laborales
 - Diversidad en la dirección
 - Excedencias para el cuidado de hijos/as
- Contribución a la existencia de una oferta amplia de servicios sociales y educativos
 - Servicios sociales
 - Servicios de educación

Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 2. METODOLOGÍA PARA LA MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LOS PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL

MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LOS PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Comparación entre la realidad y un escenario alternativo



Fuente: Elaboración propia.

El proceso de comparación de escenarios requiere de un desarrollo por fases. En la primera, se diseñan los grupos de control, para obtener un grupo de empresas mercantiles con características empresariales equivalentes a las entidades de ES, para que el contraste de comportamientos diferenciales pueda ser asociado a la única característica diferente entre ambos, esto es, sus principios orientadores.

En una segunda fase, se identifican las variables para medir los efectos teóricos y se contrastan las diferencias de valores medios en ambos grupos, de ES y de control. Si las diferencias son estadísticamente significativas según los contrastes elegidos, en la tercera fase, se cuantifica el efecto del comportamiento diferencial en relación al empleo y a sus condiciones laborales.

Para aclarar los pasos en la metodología se presenta el siguiente ejemplo, que forma parte del análisis empírico. Uno de los principios orientadores de la ES es la igualdad de oportunidades. Un colectivo afectado por la posible discriminación en el mercado laboral es el de las personas con discapacidad, y como tal, se considera como efecto teórico del impacto que tiene la ES sobre la cohesión social, la ocupación de este colectivo en el acceso al empleo. La conceptualización teórica del efecto se mide empíricamente a través de la variable del porcentaje de personas con discapacidad que trabajan. Seguidamente se analiza el comportamiento de dicha variable en la ES y en el grupo de control. La comparativa de los valores medios de la variable en ambos grupos se contrastan estadísticamente y, en este caso, se aceptan las diferencias (13% en ES vs 2% en el grupo de control, en Tabla 3). Una vez identificado el comportamiento diferencial en este aspecto, se cuantifica el número de empleos que perdería este colectivo, si la ES abandonara sus principios y se comportase como una empresa mercantil. Finalmente, los resultados se elevan según los coeficientes calculados utilizando los datos de población (entidades y trabajadores/as) de la ES gallega. En este caso, se perde-

rían 4.578 empleos de personas con discapacidad en la región (Tabla 15).

Este proceso se ha seguido para cada uno de los efectos teóricos identificados sobre la cohesión social, una vez elegidas las variables para la medición de cada efecto. La aplicación de la metodología descrita implica comparar la situación de las empresas (y sus trabajadores/as) de la ES (grupo de tratamiento en la metodología de contrafactuales – Escenario A), afectadas por los principios diferenciadores que caracterizan a esas entidades, frente a empresas (y sus trabajadores/as) de “fuera de la ES”, sociedades anónimas y de responsabilidad limitada, que forman el grupo de control (Escenario B). En particular, cuando comparamos ambos grupos, nos enfocamos en el efecto del “tratamiento”, equivalente al comportamiento diferencial por sus valores y principios propios, sobre diferentes características laborales, de actividad económica, geográficas, etc., comprobando si el comportamiento diferencial entre grupos se contrasta de forma estadística. Dado que las personas no se asignan aleatoriamente a la ES ni a las empresas de tipo capitalista, utilizamos un enfoque cuasi-experimental para el análisis de impacto (Manetti, 2014).

2.4. Diseño de grupos de comparación: economía social y grupo de control

El diseño de los grupos de control debe tener en cuenta que los elementos deben ser estadísticamente equivalentes o comparables. Al respecto se ha trabajado con la hipótesis de que las principales características de una empresa en términos de influencia en su comportamiento son su tamaño y sector de actividad. Tradicionalmente se ha vinculado un mayor tamaño de la empresa a mejores condiciones laborales en aspectos como seguridad, estabilidad o salarios, si bien existe cierto debate sobre la continuidad de este argumento (Oid y Idson, 1999; Winter-Ebmer, 2001). Por su parte, el sector de actividad se utiliza para recoger aspectos como las diferencias en pro-

ductividad y valor añadido de las actividades que realizan las empresas, así como la posible influencia de convenios sectoriales sobre las condiciones laborales.

Así, en primer lugar, se obtiene el perfil de la muestra de las entidades de la ES en cuanto a sector de actividad y tamaño, que luego se reproduce al construir el grupo de control (GC), con la misma distribución cruzada que la muestra de entidades de ES. Se han igualado las distribuciones a 2 dígitos de la CNAE-2009 y para cuatro tramos de tamaño empresarial (microempresas, pequeñas empresas, empresas medianas y grandes empresas). Esta amplia desagregación sectorial permite un mejor ajuste a la realidad de la ES gallega.

Una vez definidos los dos grupos, se obtiene dos muestras de trabajadores/as, una para la ES y otra para la economía no social. Dada la importancia del sector de actividad y del tamaño empresarial en las condiciones de trabajo, en los casos que ha sido necesario, se han utilizado coeficientes de ponderación para igualar las estructuras sectoriales y de tamaño de ambas muestras de trabajadores/as.

Por otra parte, para la utilización de las trayectorias laborales y los salarios, es necesario trabajar con submuestras. En el primer caso, se analiza la vida laboral de las personas incluidas en la muestra a partir de 2009 (lo que supone 9 años de vida laboral, desde 2009 hasta 2017 inclusive). En este sentido no se eliminan las relaciones que empiezan antes de 2009, siempre que estuviesen activas en dicho año ya que contaban con información en todas las variables relevantes. Y en esta submuestra de trayectorias laborales, para el caso de trabajadores/as pertenecientes a la ES, se tiene en cuenta únicamente el recorrido laboral realizado dentro de empresas de dicho grupo. Por tanto, empezando por la última relación laboral se han considerado las anteriores siempre que se cumpliera el requisito de que el empleador/a perteneciese a la ES.

Para el análisis de los salarios se utilizan los datos recogidos en los registros contenidos en el “Resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF sobre rendimientos de trabajo, de determinadas actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de renta” (modelo 190) que obligatoriamente deben entregar los retenedores (empleadores/as) a la Agencia Tributaria y que permiten determinar una variable aproximada del salario bruto percibido en 2017. Al respecto, se debe tener en cuenta que la MCVL recoge la información correspondiente al régimen fiscal común, y, por lo tanto, la información para Galicia está disponible.

Con objeto de medir los aspectos diferenciales de las empresas de ES, se contrastan estadísticamente las características en el grupo de ES y el de control. Para ello, se han utilizado cuatro grupos diferenciados de ES y GC integrados por: empresas y entidades, trabajadores/as por cuenta ajena, trabajadores/as por cuenta ajena con información sobre sus salarios y trabajadores/as por cuenta ajena con información sobre sus trayectorias laborales (Figura 3). En el caso de los salarios, se han incluido sólo trabajadores/as que han estado trabajando a jornada completa durante todo el año 2017. La submuestra para el análisis de las trayectorias incluye aquellas personas que desde el año 2009 han estado siempre ocupadas en ES.

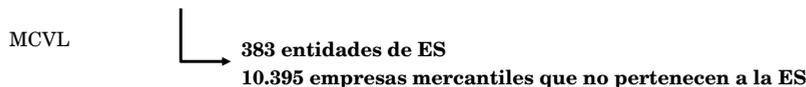
Por último, se consideran comportamientos diferenciales aquellos vinculados a diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de tratamiento y control (niveles de significatividad inferiores al 5%). A tales efectos se utilizan test paramétricos (contrastes ANOVA para la diferencia de medias o contraste de la Chi-Cuadrado), una vez constatados el cumplimiento de los requisitos de normalidad y homocedasticidad de las distribuciones de las variables⁵.

⁵ Los resultados de estos test pueden solicitarse a la autora de correspondencia.

FIGURA 3. TAMAÑO DE LAS MUESTRAS UTILIZADAS PARA LA ECONOMÍA SOCIAL EN GALICIA Y PARA SUS RESPECTIVOS GRUPOS DE CONTROL. AÑO 2017

METODOLOGÍA DE ANÁLISIS CON GRUPOS DE CONTROL

37.995 trabajadores/as ocupados/as residentes en Galicia a 01/01/2018
10.778 empresas empleadoras con sede social en Galicia

**Tamaño de las muestras de Economía Social y Economía Mercantil**

VARIABLES DE CONTROL: tamaño empresarial y sector de actividad

	ECONOMÍA SOCIAL	ECONOMÍA MERCANTIL
Entidades/empresas	383	361
Trabajadores/as	1.163	1.118
Salarios y variables fiscales	579	563
Trayectorias laborales	910	856

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2017.

3. LA ECONOMÍA SOCIAL EN EL TEJIDO EMPRESARIAL DE GALICIA

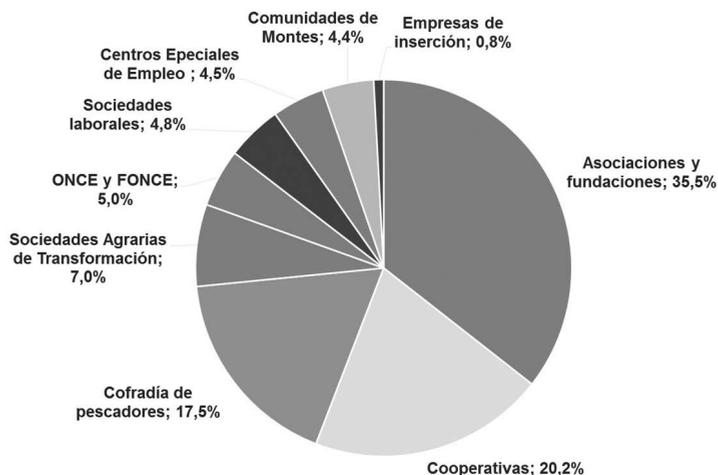
En esta sección se incluye, a modo de contexto del análisis realizado, una primera panorámica del tejido productivo de la ES gallega y de su peso en el empleo, construida sobre la muestra obtenida en la MCVL y fuentes alternativas específicas para Galicia.

3.1. Características de las empresas de la economía social en Galicia

Atendiendo a los resultados del Libro Blanco de la Economía Social en Galicia

(Cancelo y Botana, 2019) y a estimaciones propias basadas en la MCVL, las comunidades de montes son las entidades más numerosas, representando cerca del 40% del total de entidades, seguidas de las asociaciones y fundaciones (20,1%), de las cooperativas (18,0%), y de las sociedades agrarias de transformación (14,6%). Sin embargo, las asociaciones y fundaciones aglutinarían más de un tercio del total del empleo de la ES gallega (35,5%), seguidas de las cooperativas (20,2%) y de las cofradías de pescadores (17,5%). El resto de las entidades representan porcentajes de entre el 4% y el 7% (Gráfico 1).

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE LA ECONOMÍA SOCIAL GALLEGA ATENDIENDO AL TIPO DE ENTIDAD. AÑO 2019

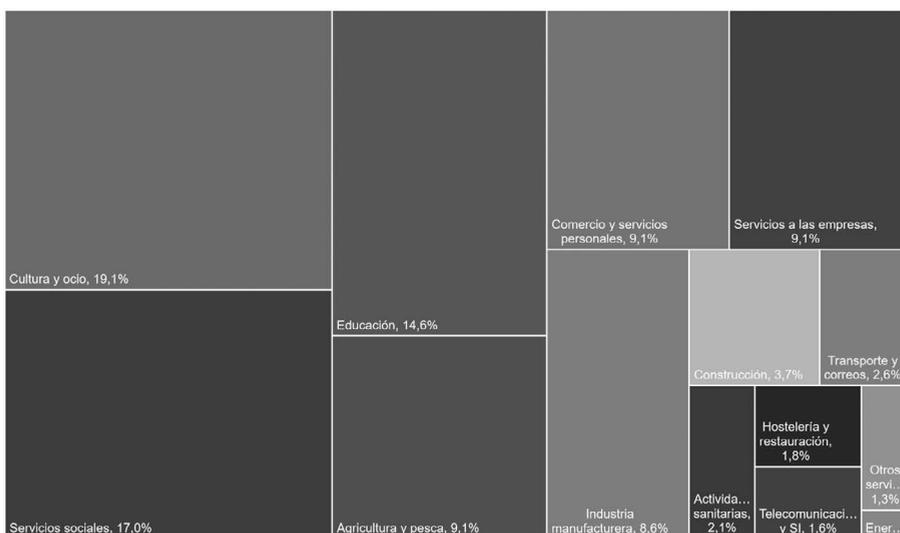


Fuente: Libro Blanco de la Economía social en Galicia (Cancelo y Botana, 2019) y elaboración propia.

La distribución sectorial de la ES es uno de sus rasgos más distintivos respecto a la economía mercantil (Gráfico 2). La ES muestra una alta concentración en algunos sectores como Cultura y ocio (aglutina el 19,1% de las entidades y el 7,8% del empleo de la ES); Servicios sociales (17,0% y 21,1%); Educación (14,6% y

13,0%); Agricultura y pesca (9,1% y 6,2%). Otros sectores concentran una parte significativa del empleo, como el sector de Comercio y servicios personales (9,1% de las empresas y el 9,7% del empleo), la industria manufacturera (8,6% y 9,7%) o el sector de servicios a las empresas (13,7% del empleo, 9,1% de las entidades).

GRÁFICO 2 DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN GALICIA. AÑO 2017

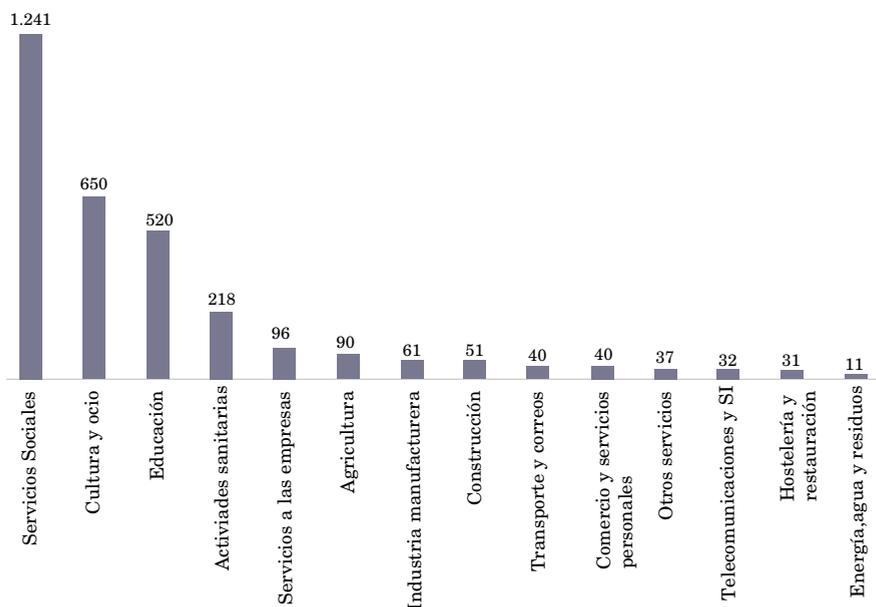


Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

Si comparamos esta distribución con la existente para la economía mercantil, se observa con mayor claridad la especialización productiva de la ES. El índice de especialización⁶ permite relativizar la concentración sectorial de la ES frente a la economía mercantil (Gráfico 3). La ES muestra una fuerte especialización en Servicios sociales (el peso relativo de este sector en la economía social es 12 veces superior al que tiene en la economía mercantil), Cultura y ocio (6,5 veces superior), Educación (5 veces superior) y Sanidad (2 veces

superior). Por el contrario, su presencia es relativamente reducida en Transporte y correos y Comercio y servicios personales y Otros servicios (su peso es sólo el 40% del peso que este sector tiene en la economía mercantil), en Hostelería y restauración, y Telecomunicaciones y sociedad de la información (el peso de estos sectores alcanza apenas el 30% del peso que tienen en la economía mercantil) y más aún en energía, agua y gestión de residuos (su peso es apenas un 10% del que tiene en la economía mercantil).

GRÁFICO 3. ESPECIALIZACIÓN SECTORIAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL FRENTE A LA ECONOMÍA MERCANTIL EN GALICIA. AÑO 2017. ÍNDICE DE ESPECIALIZACIÓN (economía mercantil =100)



Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

Un segundo e importante rasgo característico de las empresas y entidades de la economía social es su mayor tamaño medio, aspecto que se observa claramente en la distribución de sus empresas y entidades por

tramos de tamaño. Así, mientras que en la economía mercantil el 68,6% son microempresas, en la ES el porcentaje desciende hasta el 51,2%. Por el contrario, el peso de las empresas pequeñas es 10 puntos porcentuales superior (33,9% frente a 23,5%); el de empresas medianas alcanza el 13,1% frente al 6,8% en la economía mercantil y el de las grandes empresas el 1,8% frente al 1,2% en la economía mercantil (Tabla 1).

⁶ Este índice se define como el ratio entre el peso del empleo del sector *i* en el total del empleo de la economía social y el peso del empleo del sector *i* en el total del empleo de la economía mercantil, multiplicado por 100.

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA ECONOMÍA MERCANTIL POR TRAMOS DE TAMAÑO EN GALICIA. AÑO 2017. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL

Tamaño (Nº trabajadores/as)	Economía social total	Economía mercantil
Microempresas (1– 10)	51,2%	68,6%
Pequeñas empresas (11-50)	33,9%	23,5%
Medianas empresas (51-250)	13,1%	6,8%
Grandes empresas (más de 250)	1,8%	1,2%
Total	100%	100%

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

Desde el punto de vista geográfico del desarrollo de la economía social, Galicia tiene un peso significativo en el tejido empresarial gallego: 5 de cada 100 organizaciones del sector privado (empresas o entidades no lucrativas) de la economía gallega pertenecen a la economía social. Dentro de la propia región gallega, la distribución de la economía social es muy similar a la observada en la economía mercantil. La provincia de A Coruña aglutina el 43,9% de las empresas y entidades de la economía social y Pontevedra un 35,5% adicional, alcanzando en conjunto el 80% de este tipo de organizaciones. El peso relativo que la economía social tiene en las economías provinciales, se sitúa en torno al 5,5%, siendo ligeramente inferior en Ourense, con el 4,6%.

Si se centra el foco en el emprendimiento, la muestra de empresas seleccionada permi-

te aproximar su antigüedad e identificar a las empresas jóvenes, definiendo éstas como aquellas que han dado de alta a su primer/a trabajador/a por cuenta ajena hace menos de tres años, para analizar a través de ellas los niveles de emprendimiento.

En torno al 16,5% de las entidades de la economía social son jóvenes, un porcentaje muy similar al observado en la economía mercantil (16,3%). Las diferencias por provincias, aunque se dan, son relativamente pequeñas y no significativas, aunque la provincia de Ourense está en el 8% en la ES mientras que se sitúa en cifras similares al resto de provincias en la economía mercantil. Sin embargo, un elemento a destacar es que el dinamismo emprendedor de la economía social en Galicia es superior al observado a nivel nacional (Tabla 2).

TABLA 2. DINAMISMO EMPRENDEDOR EN LA ECONOMÍA SOCIAL Y EN LA ECONOMÍA MERCANTIL. DETALLE POR PROVINCIAS. AÑO 2017. PORCENTAJE DE EMPRESAS JÓVENES SOBRE EL TOTAL DE CADA GRUPO

	Economía social	Economía mercantil	Total
A Coruña	19,1%	17,0%	17,1%
Lugo	11,3%	14,2%	14,0%
Ourense	8,6%	17,2%	16,8%
Pontevedra	17,0%	15,7%	15,8%
Galicia	16,5%	16,3%	16,3%
España	9,9%	15,9%	15,5%

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

4. COMPORTAMIENTO DIFERENCIAL DE LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL EN GALICIA

En la aproximación metodológica a los efectos diferenciales de los valores de la economía social se identificaron una serie de efectos sobre el empleo, la igualdad de oportunidades y la contribución a una oferta amplia de servicios sociales y educativos, aspectos clave en la cohesión social. A su vez, la utilización de un grupo de control de empresas mercantiles, estratificado según actividad económica y tamaño de empresa de la ES (factores clave en las condiciones laborales), permite que los resultados que se presentan a continuación muestren las diferencias entre ambos grupos de empresas, que pueden atribuirse a la naturaleza y principios que comparten las organizaciones de la ES. Salvo en los casos en los que se indica explícitamente lo contrario, los resultados analizados en esta sección han pasado los contrastes estadísticos con los niveles de significatividad detallados en la metodología y, por tanto, se pueden considerar que estos efectos son diferenciales⁷. En la siguiente sección, se cuantifica en empleo y condiciones laborales estas diferencias.

A continuación, se detallan las principales aportaciones de la ES a la utilidad colectiva en relación a la cohesión social.

4.1. Ocupación de colectivos con dificultades de acceso al empleo

Entre las potenciales aportaciones de la ES a la cohesión social se señala la creación de empleo para colectivos de trabajadores/as que habitualmente muestran dificultades específicas de acceso al empleo, tal como reflejan sus mayores tasas de desempleo y sus mayores periodos de permanencia en el mismo. En la medida que las empresas y entidades de ES tienen políticas de contratación en las que no sólo no se discrimina a estos trabajadores/as, sino que, en algunos casos, su contratación es el objetivo social de las empresas (centros especiales de empleo o empresas de inserción), estas contribuyen a generar un empleo mucho más inclusivo. La ES emplea en mayor medida que las empresas del grupo de control a mujeres mayores de 45 años, personas mayores de 55 años, personas con discapacidad, personas en situación o riesgo de exclusión social, siendo este diferencial, junto con las mejores condiciones laborales de sus trabajadores, el que articula la principal aportación de estas empresas a la cohesión social (Tabla 3).

TABLA 3. PRESENCIA DE TRABAJADORES/AS SEGÚN CARACTERÍSTICAS PERSONALES. DETALLE PARA ECONOMÍA SOCIAL Y MERCANTIL EN GALICIA. AÑO 2017. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE CADA GRUPO

	Economía social	Economía mercantil
Mujeres	54,3%	62,6%
Mujeres de 45 años y más	38,8%	33,6%
De 45 a 54 años	25,0%	20,6%
De 55 años y más	13,8%	13,0%
Trabajadores/as de 45 años y más	37,9%	33,0%
De 45 a 54 años	24,1%	20,3%
De 55 años y más	13,8%	12,7%
Trabajadores/as con discapacidad (>33%)	13,0%	2,0%
Grado del 33 al 64%	10,5%	1,5%
Grado igual o superior al 65%	2,5%	0,5%

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

⁷ Los resultados de estos test pueden solicitarse a la autora de correspondencia.

El grado de feminización del empleo es inferior en la ES (54,3%) que en las empresas mercantiles (62,6%), aunque en ambos casos las plantillas cuentan con una mayoría de mujeres dada la especialización sectorial analizada. Sin embargo, la presencia relativa de mujeres mayores de 45 años, las que presentan mayores dificultades de acceso al empleo, es mayor en las empresas y entidades de la ES, donde representan el 38,8% del empleo total, frente al 33,6% en las empresas mercantiles. Y la diferencia es también significativa en el caso de las mujeres de más de 55 años, que tienen también una presencia en la ES ligeramente superior (13,8% frente a 13,0%).

Las personas mayores de 45 años encuentran también especiales dificultades en el acceso al empleo tal como muestra el alto peso que en este grupo tiene el desempleo de larga duración, dificultades agravadas para el colectivo de trabajadores/as mayores de 55 años. Atendiendo a los resultados de la comparativa, este colectivo tiene también una mayor presencia en la ES que en las empresas mercantiles (37,9% frente a 33,0%), diferencial que se observa tanto en el grupo de 45 a 54 años como en el de 55 y más años (Tabla 3).

Una de las mayores aportaciones de la ES a la cohesión social se materializa en el empleo de personas con discapacidad. El porcentaje de personas con discapacidad (con un grado supe-

rior al 33%) supone el 13,0% de la plantilla en entidades de la ES, frente al 2,0% en el caso del grupo de control. Además, los trabajadores/as con discapacidad de la ES tienen características diferenciales que refuerzan su labor de integración. Así, el porcentaje de trabajadores/as con mayor grado de discapacidad es también superior en la ES (el 2,5% tiene un grado igual o superior al 65% frente a un 0,5% en el grupo de control).

Otro grupo de personas con dificultades para encontrar empleo son las personas con bajo nivel de cualificación. En Galicia, la distribución del empleo por grupos de cotización, que es una aproximación a la estructura ocupacional, no muestra diferencias estadísticamente significativas en el empleo de baja cualificación, que se centraría en el grupo de peones y asimilados, donde el peso que tiene en la economía gallega es del 11,6%, ligeramente inferior al peso que tiene en la economía mercantil (Tabla 4). Sin embargo, como se verá en el capítulo de la cuantificación de los efectos diferenciales, el cruce del grupo de cualificación con la edad es importante, y cuando se elimina como colectivo a los mayores de 55 años, las diferencias en empleo de personas de baja cualificación entre la ES gallega y la mercantil sí son estadísticamente significativas, teniendo un valor diferencia fundamental, especialmente en las cooperativas y las sociedades agrarias de transformación

TABLA 4. ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL EMPLEO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LAS EMPRESAS DE LA ECONOMÍA MERCANTIL. GALICIA. AÑO 2017

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

	Economía social	Economía mercantil
01. Ingenieros/as, licenciados/as, alta dirección	13,0%	8,9%
02. Ingenieros/as técnicos, ayudantes titulados/as	15,1%	9,8%
03. Jefes/as administrativos y de taller	4,0%	3,5%
04. Ayudantes no titulados/as	4,0%	3,0%
05. Oficiales administrativos/as	12,0%	7,2%
06. Subalternos/as	5,2%	9,7%
07. Auxiliares administrativos/as	12,9%	13,1%
08. Oficiales de 1ª y 2ª	13,9%	20,6%
09. Oficiales de 3ª y especialistas	8,3%	12,0%
10. Peones y asimilados/as	11,6%	12,2%
Total grupos de cotización	100%	100%

Un resultado destacable en la ES gallega, es que se observan diferencias en los puestos de mayor cualificación, donde se beneficia a los trabajadores de la ES que ocupan al 28,1% del empleo en las dos categorías superiores, frente al 18,7% observado en las empresas mercantiles. Este resultado va a tener unas implicaciones importantes de cara a las retribuciones y las trayectorias de las personas que trabajan en la ES gallega, como se verá en secciones siguientes.

4.2. Calidad del empleo

En la figura 1 se recogen las principales dimensiones de la calidad del empleo incluidas en el análisis: trayectorias laborales, tipo de contrato y de jornada y retribución salarial. A

continuación, se analizan las diferencias existentes entre la ES y el grupo de control.

4.2.1. Trayectorias laborales

Con objeto de analizar las posibles diferencias en las trayectorias laborales de los/as trabajadores/as por cuenta ajena de la ES, se han comparado éstas con las de su grupo de control, elaborado “*ad hoc*” para esta comparación⁸. Cabe recordar que la comparación se realiza entre las trayectorias laborales⁹ de trabajadores/as de la ES y, en particular, en la parte de su trayectoria laboral que se ha desarrollado de forma continua en la ES, y las trayectorias de trabajadores/as que han trabajado siempre en sociedades mercantiles (Tabla 5).

TABLA 5. TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS POR CUENTA AJENA EN LA ECONOMÍA SOCIAL (1) Y EN LAS EMPRESAS DE LA ECONOMÍA MERCANTIL EN GALICIA

	Economía social	Economía mercantil
Tamaño muestral (nº trabajadores/as)	910	852
Duración media trayectorias (en años)	6,0	8,4
Episodios de empleo y desempleo		
Personas con empleos continuados (%)	59,7%	41,7%
Personas con una o más experiencias de desempleo con prestación contributiva (%)	20,9%	37,5%
Nº medio episodios de empleo (por cada 10 años)	3,8	10,5
Duración media de episodios de empleo (en años)	4,6	3,8
Nº medio episodios de desempleo con prestación (por cada 10 años)	1,0	2,4
Duración media de episodios de desempleo (en meses)	0,9	1,7

(1) No incluye trabajadores/as de empresas de inserción ni de centros especiales de empleo.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

Aunque la duración media de las trayectorias analizadas es menor en los/as trayectorias de la ES que en las de la economía mercantil, parece que el empleo en la ES es más estable: el 59,7% de sus trabajadores/as ha tenido una o más experiencias de empleo continuadas (no ha tenido ningún episodio de desempleo) en el período analizado mientras que en las empresas mercantiles este porcentaje se reduce al 41,7%.

Esta mayor estabilidad también se observa en término del número medio de episodios de empleo. Las personas que trabajan en la ES registran una media de 3,8 episodios por cada 10 años de vida laboral frente a 10,5 en

⁸ Ver el apartado de metodología para mayor detalle.

⁹ Las trayectorias medias están normalizadas por la duración total en cada grupo, ES y mercantil.

el grupo de control. Esto se refleja también en la duración media de los episodios de empleo, mayor en la ES frente al grupo de control. Como consecuencia de su mayor estabilidad en el empleo, los/as trabajadores/as de la ES tienen también un menor número de episodios de desempleo con prestación contributiva y éstos son de menor duración media.

4.2.2. Tipo de contrato

La ES gallega presenta un grado de temporalidad similar al de la economía mercantil en el empleo por cuenta ajena, de un 70% aproximadamente (Tabla 6). La temporalidad,

característica ligada al empleo femenino en el mercado laboral, presenta un mejor comportamiento en la ES gallega, donde apenas hay brecha de género.

Al analizar la situación de los colectivos de trabajadores más vulnerables en el empleo, la ES presenta valores de temporalidad claramente inferiores a los de la economía mercantil en el caso de las mujeres mayores de 45 años y de los trabajadores/as mayores de 55 años. El porcentaje de trabajadores/as con discapacidad con contrato temporal en la ES es también inferior, aunque las diferencias no son significativas en términos estadísticos. (Tabla 6).

TABLA 6. TRABAJADORES/AS CON UNA RELACIÓN LABORAL ESTABLE EN LA ECONOMÍA SOCIAL (1) Y EN LAS EMPRESAS DE LA ECONOMÍA MERCANTIL EN GALICIA. AÑO 2017. DETALLE PARA CIERTOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES/AS. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE CADA GRUPO

	Economía social	Economía mercantil
Trabajadores/as por cuenta ajena con contrato indefinido	70,3%	70,2%
Hombres	70,9%	72,0%
Mujeres	69,8%	69,1%
Colectivos		
Mujeres mayores de 45 años	84,3%	75,7%
Mayores de 55 años	85,5%	79,6%
Personas con discapacidad	82,1%	73,9%
Personas de baja cualificación	58,0%	55,1%

(1) No incluye trabajadores/as de empresas de inserción ni de centros especiales de empleo.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

4.2.3. Tipo de jornada

En relación con el tipo de jornada, cabe señalar que la mayor parte de los/as trabajadores/as que trabajan a tiempo parcial no desea este tipo de jornada y que preferiría trabajar a tiempo completo. Por tanto, menores niveles de parcialidad se asocian con mejores condiciones de trabajo.

La ES gallega cuenta con un porcentaje de trabajadores/as a jornada parcial claramente inferior al de la economía mercantil

(26,7% frente a 35,5%) (Tabla 7). Como ocurre con la temporalidad, la parcialidad está ligada al empleo femenino y, aunque la ES tiene una brecha de género en parcialidad de 14 puntos porcentuales, en la economía mercantil es más del doble. Las menores tasas de parcialidad son especialmente favorables a la ES en los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo (mujeres mayores de 45 años, trabajadores/as mayores de 55 años, trabajadores/as con discapacidad y trabajadores/as de baja cualificación).

TABLA 7. TRABAJADORES/AS CON JORNADA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA ECONOMÍA SOCIAL Y EN LAS EMPRESAS DE LA ECONOMÍA MERCANTIL EN GALICIA. AÑO 2017. DETALLE PARA CIERTOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES/AS. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE CADA GRUPO

	Economía social	Economía mercantil
Trabajadores/as con jornada a tiempo parcial	26,7%	35,5%
Hombres	19,0%	17,7%
Mujeres	33,1%	46,1%
Colectivos		
Mujeres mayores de 45 años	28,2%	48,1%
Mayores de 55 años	18,6%	39,4%
Personas con discapacidad	17,2%	52,2%
Personas de baja cualificación	28,1%	47,1%

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2017 y elaboración propia.

4.2.4. Salarios

El salario es, sin duda, una de las principales variables asociadas a la calidad del empleo. La ES muestra un comportamiento diferente al del grupo de control en aspectos como los niveles salariales y, sobre todo, la dispersión salarial en el análisis de los salarios para la submuestra de personas a jornada completa y que han trabajado todo 2017 (Tabla 8).

Los niveles salariales, aproximados por el valor de la mediana¹⁰, son superiores en la ES, tanto para el total de trabajadores/as como para la mayoría de los colectivos considerados. El salario medio de un/a trabajador/a a jornada completa en la ES es de 23.053€, un 9,2%

superior al salario de la economía mercantil (21.112€). Si se considera el valor de la mediana, un indicador más correcto que la media dada la alta dispersión, la diferencia asciende al 20,1% (20.626€ en la ES frente a 17.171€ en la mercantil). Estos resultados positivos pueden estar ligados a la mayor proporción de trabajadores/as en las ocupaciones de mayor cualificación que se presentaron anteriormente en la Tabla 4. Además de las diferencias en niveles, otro elemento diferencial es que los salarios están menos dispersos, es decir, se agrupan más en torno al salario medio que en la economía mercantil, que muestra una mayor amplitud de rango tanto en las bandas inferiores como superiores de salarios.

TABLA 8. SALARIOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS A JORNADA COMPLETA EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA ECONOMÍA MERCANTIL EN GALICIA. AÑO 2017. EUROS

	Economía social	Economía mercantil
Salario bruto anual (valor de la mediana en euros)	20.626	17.171
Salario bruto anual (valor de la media en euros)	23.053	21.112
Dispersión (valor de la desviación típica)	11.625	24.610

Nota: Sólo incluye trabajadores/as que han trabajado a jornada completa todo el año 2017.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

¹⁰ Se utiliza esta medida promedio, en vez de la media, por la alta dispersión observada en las variables salariales.

Las diferencias salariales positivas respecto a la economía mercantil son aún mayores en el caso de algunos colectivos con especiales dificultades para acceder al empleo (Tabla 9). Así, las mujeres cobran un 28% más de salario en la ES; los/as trabajadores/as mayores de 45 años, un 22% y los mayores de 55 años, un 26%. La diferencia es especialmente elevada en el caso de las personas con discapacidad, cuyo salario

medio es un 70% superior en la ES que en la mercantil. Por el contrario, los salarios medios de los/as trabajadores/as que ocupan puesto de alta dirección y muy alta cualificación y el de los jefes/as administrativos y de taller son inferiores en un 10,0% y 16% respectivamente respecto a la economía mercantil. Este resultado es consistente con la menor dispersión salarial que se presenta en la ES.

TABLA 9. SALARIOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN ECONOMÍA SOCIAL Y ECONOMÍA MERCANTIL EN GALICIA. AÑO 2017. DIFERENCIAS RESPECTO AL GRUPO DE CONTROL (=100)¹⁰

	Economía social	Economía mercantil
Total trabajadores/as	120	100
Hombres	106	100
Mujeres	128	100
De 25 a 44 años	114	100
De 45 a 54 años	122	100
De 55 años y más	126	100
Personas con discapacidad	179	100
01. Ingenieros/as, licenciados/as, alta dirección	90	100
02. Ingenieros/as técnicos, ayudantes titulados/as	116	100
03. Jefes/as administrativos y de taller	84	100
04. Ayudantes no titulados/as	105	100
05. Oficiales administrativos/as	120	100
06. Subalternos/as	123	100
07. Auxiliares administrativos/as	99	100
08. Oficiales de 1ª y 2ª	85	100
09. Oficiales de 3ª y especialistas	115	100
10. Peones y asimilados/as	104	100

Nota: Sólo incluye trabajadores/as que han trabajado a jornada completa todo el año 2017.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

Por último, la ES muestra salarios más igualitarios atendiendo a distintas dimen-

siones, es decir, muestran un menor abanico salarial por sexo y por categorías ocupacionales y tienen una menor dispersión salarial, que se concreta sobre todo en la relación de los grupos directivos, respecto a los valores medios (Tabla 10). Así, en la ES, los/as trabajadores/as de alta dirección y cualificación tienen un salario medio superior al salario medio global en un 47,0% mientras que, en el grupo de control, esta diferencia es del 97,0%. Una situación similar se da con los jefes/as administrativos y de taller,

¹⁰ La información aparece normalizada. Es decir, los distintos valores de los salarios de los grupos de control (para hombres, mujeres,...) se han igualado a 100 y se ha calculado el correspondiente valor (tomando el valor del grupo de control como base) para la misma categoría en el grupo de economía social. Esta forma de presentar la información permite leer de forma sencilla las diferencias en términos relativos entre uno y otro grupo. Así, si el valor del salario medio de los hombres en el grupo de economía social de mercado es de 91,0 este valor indica que es un 9,0% inferior al de los hombres que trabajan en el grupo de control.

que en la ES ganan un 4% más que la media, pero en la economía mercantil este diferencial se eleva hasta un 49%. No obstante, los/as trabajadores/as más jóvenes, peones y

asimilados/as y los que tienen un contrato de duración determinada tienen una brecha salarial, respecto al salario medio, superior en las empresas de ES.

TABLA 10. SALARIOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN ECONOMÍA SOCIAL Y ECONOMÍA MERCANTIL EN GALICIA. DETALLE POR CARACTERÍSTICAS DE TRABAJADORES/AS Y DE PUESTOS DE TRABAJO. AÑO 2017. DIFERENCIAS RESPECTO AL SALARIO MEDIO TOTAL DE CADA GRUPO (=100)¹¹

	Economía social	Economía mercantil
Total trabajadores/as	100	100
Hombres	104	118
Mujeres	92	87
De 25 a 44 años	96	101
De 45 a 54 años	106	104
De 55 años y más	99	94
Personas con discapacidad	89	39
01. Ingenieros/as, licenciados/as, alta dirección	147	197
02. Ingenieros/as técnicos, ayudantes titulados/as	123	128
03. Jefes/as administrativos y de taller	104	149
04. Ayudantes no titulados/as	90	104
05. Oficiales administrativos/as	119	120
06. Subalternos/as	86	84
07. Auxiliares administrativos/as	72	87
08. Oficiales de 1ª y 2ª	80	113
09. Oficiales de 3ª y especialistas	80	84
10. Peones y asimilados/as	70	80
De duración indefinida	102	100
De duración determinada	79	83

Nota: Sólo incluye trabajadores/as que han trabajado a jornada completa todo el año 2017.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

4.3. Igualdad de oportunidades

Un tercer eje de contribución de las empresas de ES a la cohesión social es a tra-

vés de la igualdad de oportunidades, ya que este principio está mucho más presente que en las empresas mercantiles, como ponen de manifiesto los resultados obtenidos para algunas dimensiones de la misma: diferencias de género en las condiciones laborales, la diversidad en los puestos directivos de responsabilidad y la posibilidad de solicitar excedencias para el cuidado de personas dependientes.

¹² Al igual que en la tabla anterior, la información se presentan normalizada con objeto de facilitar la comparación. En este caso, los valores de los salarios medios de cada grupo se han igualado a 100 y se han calculado (tomando éstos como base) los valores para el resto de categorías. Así, si el valor del salario medio de las mujeres en el grupo de economía social total es de 97,0 este valor indica que es un 3,0% inferior al salario medio en el conjunto de la economía social.

4.3.1. Diferencias de género en las condiciones laborales

En los anteriores apartados de presencia de mujeres en la ES, tipo de contrato y tipo de jornada se han observado algunas diferencias significativas que contribuyen a una menor brecha de género en la ES frente al grupo de control. Las mujeres de más de 45 años tienen una mayor presencia en la ES y si bien no muestran diferencias en términos de acceso a un contrato indefinido (69,8% y 69,1% respectivamente), sí se observa una menor incidencia en la parcialidad (33,1% frente a 36,1%).

Pero uno de los resultados más interesantes es la existencia de mayores retribuciones para las mujeres y, sobre todo, una menor brecha salarial entre hombres y mujeres. Este último resultado se observa en la Tabla 10, pero en este apartado profundizamos en el

análisis de las diferencias observadas (Tabla 11). En la ES, las mujeres que trabajan a jornada completa cobran, de media, un 12% menos que los hombres mientras que en grupo de control, este porcentaje es del 27%. Por tanto, en Galicia, la brecha salarial de género en la economía mercantil es más del doble de la observada en la ES. Las brechas salariales de género se incrementan con la edad, tanto en la ES como en la mercantil, pero, en todos los casos son notablemente inferiores en la ES. Por último, resulta interesante el resultado obtenido al diferenciar según las mujeres residen en zonas urbanas o ciudades medianas, pequeñas o ámbitos rurales (denominado rural en su conjunto en la tabla 11). Las brechas de género son menores en la ES independientemente de la residencia de la trabajadora, incluso rozando la igualdad en el caso de las mujeres que residen en grandes ciudades (de más de 40.000 habitantes).

TABLA 11. BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA ECONOMÍA MERCANTIL EN GALICIA. AÑO 2017. DIFERENCIAS RESPECTO A LOS HOMBRES DE SU MISMA CATEGORÍA (SALARIO DE LOS HOMBRES=100)

	Economía social		Economía mercantil	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total trabajadores/as	100	88	100	73
De 25 a 44 años	100	91	100	73
De 44 a 54 años	100	90	100	66
De 55 años y más	100	87	100	67
Ámbito geográfico				
Urbano	100	99	100	78
Rural	100	80	100	71

Nota: Sólo incluye trabajadores/as que han trabajado a jornada completa todo el año 2017.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

4.3.2. Diversidad en la dirección

Si bien la ES muestra una mayor presencia de mujeres en los puestos de alta dirección y muy alta cualificación¹³ (60,3% frente

al 55,6% en las empresas mercantiles), las diferencias no son estadísticamente significativas (Tabla 13). También es mayor en la ES la presencia de trabajadores/as con discapacidad en los puestos de alta dirección y

¹³ La diversidad en la dirección se ha aproximado por la heterogeneidad de trabajadores en el grupo de cotización "01 Ingenieros, licenciados y alta dirección". Este grupo no sólo in-

cluye puestos directivos sino también de muy alta cualificación (licenciados/as e ingenieros/as superiores) y no es posible diferenciarlos.

cualificación y de trabajadores/as mayores de 55 años, pero las diferencias tampoco son significativas. Por tanto, en el caso de la ES

gallega, no se constata una mayor diversidad en los puestos de dirección y de muy alta cualificación.

TABLA 12. DIVERSIDAD EN OCUPACIONES DE ALTA DIRECCIÓN Y MUY ALTA CUALIFICACIÓN (GRUPO DE COTIZACIÓN 01). DETALLE PARA ECONOMÍA SOCIAL Y MERCANTIL EN GALICIA. AÑO 2017

	Economía social	Economía mercantil
Mujeres	60,3%	55,6%
Mujeres de 25 a 40 años	19,9%	22,3%
Personas con discapacidad >33%	1,3%	0%
Mayores de 55 años	11,3%	8,1%
Extranjeros/as	9,3%	12,2%

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

4.3.3. Excedencias para el cuidado de hijos/as u otras personas dependientes

La información disponible en la MCVL permite también cuantificar el número de trabajadoras/es que disfruta de una excedencia para el cuidado de sus hijos/as o de otros familiares o personas a su cargo y este número es también significativamente mayor en las empresas y entidades de la ES (Tabla 13). Así, en el caso de las mujeres, el número de excedencias anuales por cada 1.000 trabajadoras es de 4,7 en la ES frente a 2,0 en las empresas mercantiles. En el grupo de hombres, aunque las cifras son muy reducidas,

las excedencias en la ES son inferiores a las de la economía mercantil (0 excedencias por cada 1000 trabajadores frente a 0,4 excedencias al año en el caso de las empresas de economía mercantil).

Dado que el grupo de control se ha diseñado mediante un proceso de estratificación que refleja la especialización sectorial y el tamaño de empresas de la ES, cabe interpretar que esta diferencia se debe a que la cultura empresarial, y sus principios, facilita en mayor medida la toma de excedencias para el cuidado de hijo/as y de otras personas, aunque según los datos, son las mujeres quienes las solicitan.

TABLA 13. TRABAJADORES/AS QUE CUENTAN CON EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS U OTRAS PERSONAS. DETALLE PARA LA ECONOMÍA SOCIAL (1) Y LA ECONOMÍA MERCANTIL EN GALICIA POR SEXO. 2017

	Economía social		Economía mercantil	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tamaño muestral (n° trabajadores/as)	387	523	316	536
Duración media de trayectorias (años)	5,8	6,1	8,7	8,3
N° excedencias anuales (por cada 1.000 trabajadores/as)	0	4,7	0,4	2,0

(1) No incluye trabajadores/as de empresas de inserción ni de centros especiales de empleo.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

4.4. Contribución a la existencia de una oferta amplia de servicios sociales y de servicios educativos

Por último, una de las características de la ES más señalada por la literatura es el hecho de que este tipo de empresas aseguran la provisión de determinados servicios y/o en determinados ámbitos geográficos. En este sentido, se señala que los servicios prestados por la ES atienden demandas insatisfechas por la oferta mercantil, que no cubre determinados servicios o no llega a determinados colectivos o ámbitos geográficos. En el marco de este trabajo no se puede llegar a constatar las diferencias en el perfil de usuarios de uno y otro grupo de empresas, pero sí el hecho de que las empresas y entidades de la ES tienen una mayor presencia en determinadas actividades de servicios que socialmente se consideran necesarias y que están estrechamente ligadas a los conceptos de calidad de vida y desarrollo humano sostenible.

Cabe resaltar que en esta última dimensión de la contribución de la ES a la cohesión social, ya no se está comparando la submuestra de empresas de ES con un grupo de control sino que ahora se trabaja con el conjunto de empresas y entidades con sede social en Galicia recogidas

en la MCVL (10.778 empresas y entidades con uno o más empleados/as por cuenta ajena) que es representativo del tejido productivo regional. Se abandona la comparación con el grupo de control porque precisamente uno de los criterios de la selección de éste es la igualación de la estructura sectorial, lo que no permitiría observar diferencias en la misma.

En el contexto sociodemográfico gallego, marcado por un acelerado ritmo de envejecimiento de la población es de especial interés dentro de los servicios de tipo social contar con una oferta amplia de servicios de atención a las personas mayores y a personas con discapacidad, especialmente de los denominados servicios de atención a la dependencia.

La comparativa con el conjunto de las empresas mercantiles confirman que la presencia de la ES gallega en las ramas de actividad que concentran los servicios de atención a la dependencia es muy alta en términos relativos. La ES representa en torno al 37,2% de la oferta privada en estos mercados en Galicia. Es decir, casi el 40% de las empresas y entidades de este sector de servicios de atención a la dependencia son de ES, mientras que su peso en el total de la economía regional es del 5,3% (Tabla 14).

TABLA 14. PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL EN LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS LIGADAS A LA DEPENDENCIA, OTROS SERVICIOS SOCIALES Y EDUCACIÓN. DETALLE PARA ECONOMÍA SOCIAL Y MERCANTIL EN GALICIA. AÑO 2017. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE EMPRESAS EN CADA RAMA DE ACTIVIDAD

	Economía social	Economía mercantil	Total
Dependencia	37,2%	62,8%	100%
871. Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios	14,3%	85,7%	100%
872. Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia	58,3%	41,7%	100%
873. Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física	16,2%	83,8%	100%
881. Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores	50,7%	49,3%	100%
Otros servicios sociales	24,4%	75,6%	100%
879. Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales (excepto ancianos y personas con discapacidad)	30,0%	70,0%	100%

	Economía social	Economía mercantil	Total
889. Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento (cuidado diurno de niños y otros)	22,6%	77,4%	100%
Educación	21,2%	78,8%	100%
851. Educación preprimaria	20,0%	80,0%	100%
852. Educación primaria	28,6%	71,4%	100%
853. Educación secundaria	17,4%	82,6%	100%
854. Educación postsecundaria	40,0%	60,0%	100%
855. Otra educación	20,1%	79,9%	100%
Total economía	5,3%	94,7%	100%

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (2017) y elaboración propia.

Además, cabe señalar que la presencia de la ES es mayoritaria en el caso de los servicios sociales con alojamiento para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia (representa el 58,3% de la oferta) y en los servicios sociales sin alojamiento para personas mayores (50,7%). Por tanto, la especialización productiva de la ES en servicios ligados a la dependencia y a la atención de personas mayores y con discapacidad es muy alta.

Asimismo, su presencia es también notable en otros servicios sociales prestados tanto en residencias como a domicilio y que van dirigidos a otros colectivos distintos a los de las personas mayores o con discapacidad. En los servicios prestados en residencias la oferta de la ES representa el 30,0% y el cuidado diurno de niños/as alcanza el 22,6%.

Por tanto, los resultados ponen de manifiesto la alta presencia de la ES en las actividades vinculadas a la dependencia y en otros servicios sociales, contribuyendo completar la oferta privada en estos mercados.

En lo referente a los servicios de educación, la ES tiene también una presencia relativamente alta: el 21,2% de los oferentes privados del sector de educación son empresas o entidades de la ES, alcanzando el 28,6% en el caso de educación primaria y el 40% en la postsecundaria. Por tanto, la ES contribuye también de forma notable a la existencia de una amplia oferta en todos los niveles educativos.

5. VALORACIÓN SOBRE EL EMPLEO DEL IMPACTO DE LOS VALORES DE LA ECONOMÍA SOCIAL GALLEGA

En el apartado de aproximación metodológica se explica que una vez obtenidas las diferencias en el comportamiento de la ES y el grupo de control y se analiza la significatividad estadística de la misma, se procede a estimar el impacto que tendría la pérdida de los principios y valores de la ES en términos de trabajadores/as afectados/as.

La medición de los diferenciales entre las empresas de la ES gallega y las empresas mercantiles en el conjunto de aspectos recogidos en la figura 1 y analizados en el anterior apartado permite realizar un ejercicio de simulación. En el mismo las entidades de la ES pasan a comportarse como las del grupo de control, es decir, se aplica a las primeras los valores medios de las segundas, ya sean en la presencia de determinados colectivos o en las diferentes condiciones laborales. Estas diferencias permiten aproximar el impacto del comportamiento diferencial de los principios y valores de las empresas de la ES en Galicia en términos de trabajadores/as afectados/as.

La cuantificación del impacto es una aproximación parcial al valor de los principios de la ES ya que hay efectos potenciales que si bien están identificados a nivel teórico no se han podido verificar por falta de información

estadística, y otros que, aun habiéndose verificado, no se han podido incorporar a la cuantificación del impacto por falta de metodologías para hacerlo.

Los resultados anualizados de esta simulación son los siguientes (Tabla 15):

1. Más de 6.600 trabajadores/as pertenecientes a algún colectivo con dificultad de acceso al empleo¹⁴ perderían su empleo. De dicho total, 4.578 serían personas con discapacidad, casi 350 personas en riesgo de exclusión social, 796 mayores de 55 años, 328 mujeres mayores de 45 años y 631 trabajadores/as de baja cualificación.
2. Aproximadamente 5.000 trabajadores/as perderían anualmente la relación laboral estable que ahora mantienen con su empresa. De esta cifra, en torno a 2.700 son socios/as de las empresas de la ES de mercado y están incorporados/as a las mismas como empleados/as por cuenta propia, mientras que casi 2.300 son empleados por cuenta ajena.
3. Puesto que los salarios en la ES gallega son más elevados que en las empresas mercantiles, si las empresas de ES se comportaran como mercantiles, habría casi 40.000 trabajadores/as que verían reducidos sus ingresos salariales.

TABLA 15. CONTRIBUCIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL GALLEGA A LA COHESIÓN SOCIAL. IMPACTO CONTABILIZADO EN NÚMERO DE PERSONAS

	Nº personas
1. Ocupación de colectivos con dificultades de acceso al empleo (nº de trabajadores/as que perderían su empleo)	6.678
Trabajadores/as con discapacidad	4.578
Trabajadores/as en situación de exclusión social	346
Trabajadores/as mayores de 55 (sin discapacidad)	796
Mujeres mayores de 45 años (sin discapacidad y menores de 55 años)	328
Trabajadores/as de baja cualificación menores de 55 años	631
2. Calidad en el empleo (nº de trabajadores/as que vería modificadas sus condiciones de empleo) (descontados colectivos anteriores)	
Estabilidad en el empleo	5.014
Empleo por cuenta propia societario (socios/as de sociedades)	2.717
Empleo por cuenta ajena (en empleo de forma continuada)	2.297
Mayores salarios	39.997
3. Igualdad de oportunidades (nº de trabajadores/as que vería modificadas sus condiciones de empleo)	
Mayor facilidad para coger excedencias	112
Menor brecha salarial de género	20.289
4. Oferta de servicios sociales y educativos (nº de trabajadores/as que dejarían de trabajar en estos sectores)	13.955
Servicios a la dependencia y otros servicios social	9.677
Servicios de educación	4.278

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2017 y elaboración propia.

¹⁴ Esta cifra ya ha descontado el hecho de que un mismo trabajador pueda pertenecer a más de uno de estos colectivos.

4. Las mujeres trabajadoras gallegas retrocederían en logros laborales. De hecho, para más de 20.000 trabajadoras se incrementaría la brecha salarial respecto a sus compañeros varones. Y las plantillas perdería posiciones en la conciliación de vida personal y familiar ya que más de 100 trabajadores/as de la ES gallega no se acogerían a las excedencias para el cuidado de sus hijos/as.
5. En relación a la especialización sectorial de la ES gallega y su mayor oferta en determinados servicios sociales o de interés social, si estas empresas se distribuyesen por sectores como su grupo de control, habría casi 14.000 trabajadores/as menos en servicios relacionados con la dependencia y otros servicios sociales (9.677) y servicios educativos (4.278), afectando de forma importante tanto al nivel como a la diversidad de oferta en estas actividades.

6. CONCLUSIONES

El análisis de impacto realizado confirma que la economía social gallega facilita el acceso al empleo de grupos de colectivos con dificultades: mujeres, personas con discapacidad, personas en exclusión social, mayores de 55, y dentro de este grupo, aquellas que tienen baja cualificación. Además, la economía social gallega tiene un importante efecto sobre las rentas salariales recibidas por sus trabajadores/as comparado con las empresas mercantiles. Se ha podido comprobar que los salarios (valor de la mediana) de las empresas de economía social son más altos que los de la mercantil, y esta característica se evidencia para diferentes grupos de trabajadores/as, lo que implica una ventaja tanto en sus rentas actuales como futuras, aportando sostenibilidad económica a las familias implicadas.

En relación a la igualdad de oportunidades, se han puesto de manifiesto las menores

brechas salariales de género en la economía social gallega, al igual que una mayor facilidad en la conciliación a la hora de coger excedencias. Sin embargo, no se ha podido comprobar la existencia de diferencias significativas en la diversidad existente en los puestos de responsabilidad en la economía social frente a la mercantil.

En resumen, se han constatado una serie de comportamientos diferentes, y estadísticamente significativos, entre las entidades de economía social y el grupo de control diseñado. La agregación de estos efectos muestra que si las entidades de ES perdiesen sus valores propios y adoptasen el comportamiento observado en las empresas mercantiles, más de 6.000 personas con dificultades de acceso al mercado laboral perderían su empleo. Asimismo, casi 40.000 personas verían reducidos sus salarios y unas 5.000 tendrían trayectorias laborales más inestables. En términos de igualdad de género en el mercado laboral, más de 20.000 mujeres experimentarían una mayor brecha salarial respecto a los hombres. Por último, sectores clave en términos de cohesión social como los servicios sociales y educativos perderían casi 14.000 empleos en esta región. Cabe recordar que la metodología utilizada no valora la desaparición de las entidades de la economía social en sí, sino que se simula un cambio en sus principios y valores y por tanto en su naturaleza, más allá de la actividad que realizan.

Así pues, los resultados de este estudio confirman la importancia de abordar la valoración de los efectos diferenciales de la economía social frente a la mercantil como un elemento clave para ahondar en su conocimiento y la puesta en valor por parte de los poderes públicos y la sociedad en su conjunto. Más aún, la metodología aporta evidencia empírica al apoyo a los principios de la economía social, al constatarse la contribución específica de los mismos a la cohesión social desde la perspectiva del empleo. Los resultados vienen a confirmar lo que también se observa en otros estudios específicos de ciertas entidades, como es el caso de la

contribución de las cooperativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Galicia (Bastida, Cancelo y Oliveira, 2020) o la mayor calidad de los empleos en las cooperativas y la mejor distribución del ingreso entre sus miembros (Bretos y Marcuello, 2017).

Se trata de una aportación clave, incluida en uno de los ejes fundamentales de la estrategia de economía social de Galicia para el periodo 2019-2021 (Xunta de Galicia, 2018). En este sentido, las iniciativas de colaboración público-privada son claves para dar visibilidad al sector y promocionar su crecimiento, como ha sido el caso en Galicia (Bastida, Oliveira-Blanco y Savall-Morera, 2020).

Por otra parte, el trabajo presentado aporta evidencia empírica en favor del apoyo a la economía social como agente transformador de la economía gallega. En este sentido es importante el desarrollo de medidas para consolidar la economía social y potenciar su escala. El actual peso de la economía social constituye una limitación en términos de la contribución de sus principios a la cohesión social, como es el caso de su contribución a un empleo más sostenible e inclusivo que otras fórmulas empresariales.

Por último, en el pasado reciente, Galicia ha vivido sucesivos episodios que han afectado a su economía y en general a la sociedad, como la pandemia por la covid-19 y la subsecuente crisis económica, o las consecuencias de la crisis de inflación iniciada en 2021. La economía social tiene un papel relevante en la era post-covid (OCDE, 2020) y en este sentido, la replicación de este trabajo con datos que incorporen dichos periodos servirá para argumentar la capacidad de respuesta de la economía social gallega a los retos socioeconómicos de la era post-covid.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRAKET, J. y YOUSEFPOUR, N. «Evaluation and social impact measurement amongst small to medium social enterprises: process, purpose and value». *Australian Journal of Public Administration*. N.º 72(4) (2013), p. 447-458.

- BASTIDA, M., OLIVEIRA-BLANCO, A. y SAVALL-MORERA, T. «Medidas para el fomento y consolidación de un ecosistema favorable a la economía social en Galicia. La Red Eusumo». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. N.º 98 (2020), p. 59-94.
- BASTIDA, M., VAQUERO, A., y CANCELO, M. «La contribución de la ley de economía social de Galicia al desarrollo territorial y a la mejora del empleo». *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 134 (2020).
- BASTIDA, M., VAQUERO, A., CANCELO, M. y OLIVEIRA, A. «Fostering the Sustainable Development Goals from an Ecosystem Conducive to the SE: The Galician's Case». *Sustainability* 12 (2020) 500.
- BEN-NER, A. «Reflections on the Future Evolution of Social, Nonprofit and Cooperative Enterprise». *Annals of Public and Cooperative Economics* Vol. 89 Issue 1 (2018), p. 109-124.
- BORZAGA, C., SALVATORI, G. y BODINI, R. *Social and Solidarity Economy and the Future of Work*. Geneva: International Labour Organization, 2017
- BRETOS, I. y MARCUELLO, C. «Revisiting globalization challenges and opportunities in the development of cooperatives». *Annals of Public and Cooperative Economics* 88 (1) (2017), p.47-73.
- CANCELO, M. y BOTANA, M. (dir.). *Informe sobre a Economía Social en Galicia 2019*. Santiago de Compostela: Centro de Estudios Cooperativos da USC, 2020.
- CANCELO, M. y BOTANA, M. (dir.). *Libro Branco sobre a Economía Social en Galicia. 2018*. Santiago de Compostela: Centro de Estudios Cooperativos da USC, 2019.
- CASTRO, R.B., BANDEIRA, P. y SANTERO-SÁNCHEZ, R. «Social Economy, Gender Equality at Work and the 2030 Agenda: Theory and Evidence from Spain». *Sustainability*, 12 (2020), 5192.
- CASTRO, R., SANTERO, R., MARTÍNEZ, M.I. y DE DIEGO, P. «From the economic to the social contribution of the Social Economy. Monetary assessment of the social value created for the Spanish economy». *CIRIEC España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 100 (2020), p. 31-65.
- CASTRO, R., SANTERO, R., MARTÍNEZ, M.I. & GUILLÓ, N. «Impacto socioeconómico de las empresas de la Economía Social en España. Una valoración cuantitativa de sus efectos sobre la cohesión social». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 79 (2013), p. 35-58.
- CHAVES-AVILA, R. y GALLEGO-BONO, J.R. «Transformative Policies for the Social and Solidarity Economy: The New Generation of Public Policies Fostering the Social Economy in Order to Achieve Sustainable Development Goals. The European and Spanish Cases». *Sustainability*, 12 (2020), 4059.

- CHRISTIANSON, R. The co-operative sustainability scorecard, en Brown et al., *Co-operatives for Sustainable Communities: Tools to Measures Co-operative Impact and Performance*, p. 80-86. Ottawa: Co-operatives and Mutuals Canada, 2015
- DACHEUX, E. y GOUJON, D. «The solidarity economy: An alternative development strategy?». *International Social Science Journal*, 62(203-204) (2011), p. 205-215.
- DUFOUR, B. *State of the art in social impact measurement: methods for work integration social enterprises measuring their impact in a public context*. 5th EMES International Research Conference on Social Enterprise, EMES, 2015, Helsinki, Finland. hal-01458730
- DUGUID, F. «Non-Financial Tools And Indicators For Measuring The Impact Of Co-Operatives». *Journal of Co-Operative Accounting And Reporting*, Volumen 5, Issue 1, (2017), p. 40-54.
- DUQUE, P., MEZA, O.E., GIRALDO, D. y BARRETO, K. «Economía Social y Economía Solidaria: un análisis bibliométrico y revisión de literatura». *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, vol. 138, (2021) e75566.
- GADREY J. L'utilité sociale en question, à la recherche de conventions, de critères de méthodes d'évaluation, en J-N. CHOPART, G. NEYRET y D. RAULT (Dir.), *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, Paris: La Découverte, coll. «Recherches», 2006.
- LEY 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Boletín Oficial del Estado, nº 76, 30 de marzo de 2011.
- LEY 6/2016, de 4 de mayo, de la economía social de Galicia. Boletín Oficial del Estado, nº 147, 18 de junio de 2016.
- MANETTI, G. «The Role of Blended Value Accounting in the Evaluation of Socio-Economic Impact of Social Enterprises». *Voluntas*, 25 (2014), 443.
- MARTÍNEZ-LEÓN, I.M., OLMEDO-CIFUENTES, I., MARTÍNEZ-VICTORIA, M. y ARCAS-LARIO, N. «Leadership Style and Gender: A Study of Spanish Cooperatives». *Sustainability*, 12, (2020), 5107.
- MELIÁ-MARTÍ, E., TORMO-CARBÓ, G. y JULIÁ-IGUAL, J.F. «Does Gender Diversity Affect Performance in Agri-Food Cooperatives? A Moderated Model». *Sustainability*, 12 (2020), 6575.
- MONZÓN, J.L. y CHAVES, R. *Recent evolutions of the Social Economy in the European Union*. Brussels: European Economic and Social Committee, 2016.
- OCDE. *Social economy and the COVID-19 crisis: current and future roles*. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), 2020.
- OI, W.Y. y IDSON, T.L. «Workers are more productive in large firms». *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 89 (1999), p. 104-108.
- RETOLAZA, J.L., SAN-JOSE, L. y RUIZ-ROQUEÑI, M. «Monetarizing the social value: theory and evidence». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 83 (2015), p. 43-62.
- RINCÓN, F. y LÓPEZ, A. «Valores de la Economía Social: Gestión de Recursos Humanos y Sostenibilidad». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 102 (2021), p. 33-59.
- UNTFSSSE. *Realizing the 2030 agenda through social and solidarity economy. Position statement of the UN inter-agency task force on social and solidarity economy*. UN Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy, 2015
- VAQUERO, A. y LOSA, V. «Actuaciones desde la Administración Pública para evitar la despoblación del medio rural ¿Qué se puede hacer desde los ayuntamientos y diputaciones?». *Revista Galega de Economía*, 29(2) (2020), 1-14.
- WINTER-EBMER, R. «Firm-size, earnings, and displacement risks». *Economic Inquiry*, 39 (3), (2001), p. 474-86.
- XUNTA DE GALICIA (2018). *Estrategia de economía social 2018-2021*. Santiago de Compostela: Consellería de emprego e igualdade, Xunta de Galicia.