

“Emprender no es fácil, sobre todo al principio, pero el éxito compartido es muy dulce”

Entrevista con Jone Nolte, presidenta de LABORPAR y gerenta de Asle, Asociación de Sociedades Laborales de Euskadi

A.M.S

Para quien no os conozca, ¿qué es LABORPAR?

LABORPAR es una federación de asociaciones empresariales que representa el modelo de las sociedades laborales, que tiene una vocación importante de transformación social, y digo que es un modelo de transformación social porque apostamos por un modelo donde las personas trabajan en esa empresa, pero también son las dueñas, las propietarias de esa empresa.

¿Qué aporta LABORPAR a las Sociedades Laborales?

Lo que les va a aportar LABORPAR es un modelo a través del cual estas personas pueden desarrollar un negocio de una forma colaborativa en el que van a ser dueñas de su propio destino a través de la participación en la propiedad de ese proyecto. Son modelos que tienen a las personas en el centro, y esto quiere decir que el proyecto es por y para esas personas. Eso supone que las estructuras y la cultura sobre la que se va a sustentar el proyecto empresarial están muy focalizadas en ofrecer la mejor calidad posible en el empleo de esas personas, en que puedan tener un desarrollo profesional lo más amplio posible, en el que se establezcan unas bases estructurales de comunicación y transparencia que posibiliten que todas las personas participen y tengan conocimiento, y cocreen el futuro de esa orga-



nización. Es muy importante sentirte partícipe del proyecto, sentir que lo que tu aportas contribuye al resultado de esa organización.

Esta es la filosofía de la sociedad laboral internamente, pero todo esto que he dicho hace que el propio proyecto de empresa tenga un compromiso externo hacia la sociedad distinto al que puede tener una empresa convencional. Las sociedades laborales son empresas comprometidas con su entorno, con el desarrollo local, son empresas que miran mucho hacia la sostenibilidad no solamente ambien-



tal, sino también la sostenibilidad del propio proyecto, que no sea el proyecto para quienes están ahora, sino hacer un proyecto para quienes vengan. Y son empresas que, por su propia forma de ser, regulan mucho y muy bien las desigualdades existentes en nuestra sociedad desde el punto de vista económico, a través de la redistribución de la renta, a través de la participación en los beneficios o no habiendo unos rangos salariales, pues como los que podemos encontrar en otras empresas.

También dando la posibilidad a las mujeres para que se incorporen al capital y consecuentemente puedan participar en los órganos de decisión de sus empresas. Y porque somos entidades muy inclusivas, en el sentido de que si mañana una persona inmigrante, por ejemplo, se incorpora nuestro proyecto, va a tener la posibilidad de incorporarse al proyecto en igualdad de condiciones que un local, y eso también es importante porque contribuye a la inclusión de las personas con un difícil acceso al mercado laboral.

“ES MUY IMPORTANTE SENTIRTE PARTICIPE DEL PROYECTO, SENTIR QUE LO QUE TU APORTAS CONTRIBUYE AL RESULTADO DE ESA ORGANIZACIÓN.”

Esta filosofía, ¿es compatible con la viabilidad económica de los proyectos?

Las sociedades laborales son empresas competitivas, que compiten en el mercado en igualdad de condiciones haciendo una aportación diferencial, con apuestas concretas en innovación, en sostenibilidad, igual o mayores que otro tipo de empresas. La sociedad laboral hoy

se tiene que vincular sobre todo a empresas competitivas, muchas de nicho, porque somos de tamaño pequeño en general y es imposible competir a nivel global por tamaño, pero sí podemos competir por valor añadido y ahí es donde nos estamos posicionando y donde tenemos un hueco.

Eso no quita que no podemos obviar que nuestro origen es el de la reconversión y, efectivamente, si hay empresas que están en situaciones de dificultad, una potencial salida a esa situación es valorar la posibilidad de que las personas trabajadoras compren la unidad de negocio de esa empresa en crisis, la reconduzcan bien y a partir de ahí creen un nuevo proyecto empresarial. Esa posibilidad existe, nosotros apoyamos a las empresas que se encuentran en esta situación, pero siempre tenemos que tener en cuenta una cosa y es que, en cualquier proyecto de crisis, hay que hacer un plan de viabilidad, hay que hacer una reorganización interna, hay que establecer muy bien las bases que justifican esa viabilidad y arrancar sobre un proyecto renacido.

Es un trabajo que hacemos, acompañamos a las empresas, hacemos ese análisis porque lo que nosotros no queremos es una solución a corto plazo. Trabajamos soluciones a medio y largo plazo y por eso es fundamental la reconducción y la refundación del proyecto.

¿En qué momento se encuentra el modelo de sociedad laboral en España? ¿Existen diferencias notables entre territorios y sectores productivos?

Hay unas 6.500 sociedades laborales en España. Hemos tenido unos años de incertidumbre que también nos han hecho daño, somos un modelo resiliente pero sí es verdad que las



Jone Nolte, presidenta de LABORPAR

empresas tienen que nacer con vocación de crecimiento. El autónomo es la figura más frágil con muchísima diferencia, las de dos trabajadores tienen que nacer con esa vocación de crecimiento e ir incorporando personas como socias, porque evidentemente todas las empresas no han que tener el mismo tamaño, hay que buscar siempre un tamaño eficiente de empresa, pero el tamaño sí que te da una cierta capacidad de complementariedad de roles, de atracción de inversión, de complementariedad de conocimientos, de poder hacer más cosas, lógicamente. A mayor tamaño, siempre más robustez.

LABORPAR es una organización multisectorial, sí que es cierto que ha habido una terciarización importante de nuestras empresas, si el origen es industrial a lo largo de los años la gran mayoría de las empresas que se van creando son de servicios, es un desarrollo acorde a lo que está ocurriendo en el tejido empresarial en general. España ha ido perdiendo industria a lo largo de los años, aspecto que para mí se tendría que analizar, porque la industria es el sector que seguramente ofrece una mayor calidad en el empleo y creo que ahí pasamos de una actividad más de supervivencia a un empleo de más calidad.

Cada vez hay más empresas del tercer sector y lo que sí estamos haciendo es apostar con más fuerza por empresas del conocimiento, que también son de servicios, algunos servicios conexos a la industria, que también la industria está haciendo una revaloración o una redefinición de lo que es. Ahí está la manufacturera y los servicios conexos, y ahí hay un abanico importantísimo de empresas basadas en conocimiento a las que podemos prestar servicios, en empresas en las que hay una apuesta clara por tecnología, por innovación, por desarrollo de conocimiento, y ahí se está haciendo un esfuerzo importante por aproximarnos.

A nivel de comunidades autónomas, no todas son iguales porque el propio tejido empresarial es distinto también, no solamente las agrupaciones somos distintas o las políticas prioritarias de cada gobierno son distintas, sino que el propio tejido empresarial es distinto. Nosotros nos queremos centrar en el emprendimiento, pero también es muy importante fortalecer las empresas existentes. Hay un dato: las nuevas se crean con dos o tres personas y para que se haga una empresa de treinta pasan muchísimos



años. Vamos a apoyar también a las que son de veinte o de treinta, porque esas ya tienen negocios sostenibles. Ahí creo que también hay que hacer una revaloración de prioridades, pero, en todo caso, hay comunidades autónomas más centradas en el emprendimiento, hay comunidades autónomas que han hecho una mayor apuesta por la industria, otras han hecho una apuesta mayor por el turismo, ahí ya depende de la idiosincrasia de cada comunidad.

“NOSOTROS NOS QUEREMOS CENTRAR EN EL EMPRENDIMIENTO, PERO TAMBIÉN ES MUY IMPORTANTE FORTALECER LAS EMPRESAS EXISTENTES”

¿Cuál es el nivel de conocimiento entre los emprendedores y la población en general del modelo de sociedad laboral? En las universidades y centros de formación, entre los prescriptores, presencia en los medios de comunicación...

A nivel mediático la economía social no ha tenido nunca una presencia mediática tan importante como la actual, por primera vez en la historia de España hay un Ministerio de Trabajo y Economía Social. Cada intervención que hace Yolanda Díaz permite hablar mucho más y más profundo de lo que es la economía social. El concepto tiene una mayor presencia que nunca en los medios, ninguna duda, lo que pasa es que la economía social es muy amplia y yo cuando bajo un poquito a qué es lo que la gente está interpretando creo que hay bastante confusión en lo que es. Mi percepción es que la sociedad, cuando le hablas de economía social, no está

pensando en la economía productiva, no está pensando en la sociedad laboral o la cooperativa, está pensando más en empresas vinculadas al tercer sector.

Desde el punto de vista de la Universidad, el otro día nos trasladaban el número de horas que se dedican a lo que es la transmisión de conocimientos de la economía social, eran muchísimas horas, pero aun así creo que escasas. Me parece un error que, en las universidades, en la formación profesional, se hable de economía social solamente en asignaturas concretas, me parece que es algo que tiene que ser transversal. Habría que ser capaces de meter todo lo que es la idea y el concepto de Economía Social en el currículum, no en unidades didácticas específicas, sino en el currículo escolar. Y luego me parece muy importante empezar en etapas educativas muy tempranas, porque la conformación de los valores y los principios en los que sustentan y se desarrollan las personas no se desarrolla solamente la Universidad, empieza en una etapa mucho más temprana.

Entre los agentes de emprendimiento yo creo que sí lo conocen, pero también creo que aquí la sociedad laboral no es tan conocida. También hay que hacer un trabajo, estas personas están muy centradas en el autoempleo individual quizás no porque quieran hacerlo, sino por lo que está trasladándose en la propia sociedad. Ya vienen con la idea de estar solos, estamos en una sociedad en la que predomina el individualismo incluso para crear una empresa, muchas veces no hay posibilidad de darle la vuelta. Si a una agencia de emprendimiento le vienen 20 personas y 18 quieren montar un negocio de forma individual, es muy difícil darle la vuelta y que vayamos a un emprendimiento colectivo.

Entonces me voy un pasito para atrás. Es que algo estamos haciendo mal para que esta sociedad sea tan individualista.

“ME PARECE UN ERROR QUE SE HABLE DE ECONOMÍA SOCIAL SOLAMENTE EN ASIGNATURAS CONCRETAS, ES ALGO QUE TIENE QUE SER TRANSVERSAL”

¿Las sociedades laborales responden mejor que otros modelos en situaciones de crisis?

Nuestras empresas se dice que es un modelo resiliente y lo suscribo al cien por cien. ¿Por qué? Porque precisamente por ser las personas trabajadoras también socias, da ese margen de flexibilidad necesario para adaptarte en situaciones de adversidad, incluso teniendo tamaños de empresas importantes. Las sociedades laborales somos empresas competitivas, intentamos ser lo más competitivas posibles, pero por encima de todo está el empleo de las personas y se hace lo que sea necesario para preservar el empleo.

¿El modelo de gestión varía mucho respecto a otro tipo de empresas?

Una empresa competitiva tiene que estar bien gestionada. Nosotros desde hace muchísimos años apostamos por empresas bien gestionadas y me da igual que sea sociedad laboral, sociedad limitada, anónima... Hay empresas bien gestionadas y mal gestionadas, lo que tenemos que intentar es que sean empresas bien gestionadas. Apostamos por una gestión participativa,

que significa que a las personas hay que darles oportunidad de participar en los proyectos, en los equipos de trabajo, tienen que crearse comisiones específicas para temas específicos, hay que comunicar cuál es la estrategia de la organización, y si pueden participar en la estrategia, mejor. Las personas se tienen que sentir partícipes, eso es lo que hace que te comprometas con el proyecto.

“POR ENCIMA DE TODO ESTÁ EL EMPLEO DE LAS PERSONAS Y SE HACE LO QUE SEA NECESARIO PARA PRESERVAR EL EMPLEO”

¿Cuáles son los principales avances que ha impulsado LABORPAR y las organizaciones que la conforman desde su creación?

LABORPAR nace en 2019 con una apuesta por la renovación, renovación en las personas, renovación en la forma de entender la empresa, renovación en las herramientas, en la comunicación. En muy poco tiempo, desde el punto de vista legislativo, en este espacio de tiempo se ha conseguido que la capitalización del desempleo se amplie para las empresas existentes, para el relevo societario, que se había visto mermado de forma indirecta por la reforma laboral. LABORPAR ha peleado mucho que se pudiera capitalizar desde el contrato indefinido, para posibilitar el relevo societario en las sociedades laborales existentes, y esto es un hito importantísimo.

LABORPAR nace con cuatro organizaciones representativas, una organización estatal tiene que

representar al mayor número de comunidades autónomas y al mayor número de empresas posibles, un reto que está abordando poquito a poquito, pero sin pausa y con mucho acierto, es la integración de nuevas organizaciones territoriales en la propia estructura asociativa. Y además se está haciendo con acierto, porque hay territorios que tienen una mayor debilidad y lo que se está haciendo no solamente es integrarles, sino apoyarles para que refuercen sus competencias, ayudarles a que se fortalezcan.

Y lo tercero es trabajar esa imagen renovada, no solamente como imagen gráfica, sino en la comunicación con una imagen renovada, haciendo trabajos para llegar a la juventud, que es el futuro. No podemos obviar a la juventud, hay que acercarse a la juventud, apostando por



nuevas formas de comunicación. Yo creo que ahí se está haciendo también un trabajo muy importante.

¿Qué objetivos os marcáis de cara al futuro?

A corto plazo, porque estaba ya en una enmienda que se nos ha visto truncada con el anuncio de los de los próximos comicios, la adaptación de la capitalización del desempleo a los procesos de sucesión empresarial. En las empresas convencionales en las que la propiedad va a jubilarse, lo más natural es que un propietario de empresa intente que sea su descendencia que continúe con el proyecto, pero cada vez nos encontramos con más empresas en las que la descendencia no quiere saber nada del negocio o no existe descendencia, entonces hay dos alternativas: o se vende a un tercero y no todo el mundo quiere vender a cualquier tercero, o se cierra porque se quiere jubilar. Y yo digo: ¿por qué no vender a las personas trabajadoras? Y un paso adelante importantísimo es que también la capitalización por desempleo se pudiera utilizar para comprar acciones y participaciones de esa empresa que se transforma en sociedad laboral.

Para alguien que esté pensando en emprender, ¿qué ventajas ofrece la sociedad laboral respecto a otros modelos?

La capitalización en la sociedad laboral no está concebida solamente para la creación de la empresa, sino para que un tercero que está trabajando en la empresa, que se quiera incorporar después, pueda también utilizarla para comprar acciones. Esto es un tema importante cuando una empresa crece con vocación de



“LABORPAR HA PELEADO MUCHO QUE SE PUDIERA CAPITALIZAR DESDE EL CONTRATO INDEFINIDO, PARA POSIBILITAR EL RELEVO SOCIETARIO EN LAS SOCIEDADES LABORALES EXISTENTES, Y ESTO ES UN HITO IMPORTANTÍSIMO.”

incorporar a más personas, hay que tener en cuenta que estamos en una guerra de talento. Cuando nos planteamos cómo hacemos para fidelizar a esas personas una vía es la tenencia de capital, y una vía para facilitar el acceso al capital es, por ejemplo, la capitalización, y esto es una ventaja económica clara.

Segunda, ayudas económicas a la creación de empresas. Las ayudas por creación de sociedades laborales son distintas en cada comunidad

autónoma, pero en general todavía hoy son mejores para las sociedades laborales que para empresas convencionales porque normalmente nos podemos beneficiar de las ayudas generales y, además, de las específicas por sociedades laborales.

Y tercero, no olvidemos que la fortaleza la da el grupo, la complementariedad de roles. Cuando alguien emprende no solamente se puede ser bueno en la parte técnica, hay que saber un poquito de tema comercial, saber poner el producto en el mercado, hay que saber un poquito de marketing, hay que saber un poquito de gestión. Una persona sola lo tiene complicado. Luego posibilita compartir las dolencias, los problemas compartidos son mitad de problema, y no podemos olvidar que arrancar y emprender no es fácil, sobre todo al principio, pero el éxito compartido también es muy dulce.