

ESTUDIO DE LA INCLUSIÓN LABORAL COMO ELEMENTO
DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA
COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. METODOLOGÍA	2
3. INTRODUCCIÓN A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: HACIA LA INCLUSIÓN LABORAL	4
3.1. Que es Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	4
3.2. ¿Qué empresas puede desarrollar acciones de RSE?	5
3.3. ¿Cómo pueden las empresas ejercer su responsabilidad social?	5
3.4. ¿Por qué es necesaria la RSE enfocada al factor social?	8
3.5. ¿Qué beneficios pueden tener las empresas socialmente responsables?	9
4. MARCO POLÍTICO DE LA RSE EN LA INCLUSIÓN LABORAL	10
5. TIPOS DE ENTIDADES QUE CONFORMAN LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA. FORMAS JURÍDICAS Y ORGANIZACIONALES COMPRENDIDAS EN LA ECONOMÍA SOCIAL.	13
5.1. Cooperativas de Trabajo Asociado: Naturaleza y marco jurídico.	13
5.2. Sociedades Laborales: Naturaleza y marco jurídico.	15
5.3. Fundaciones. Naturaleza y marco jurídico.	19
5.4. Mutualidades. Naturaleza y marco jurídico.	20
5.5. Empresas de inserción y de integración. Naturaleza y marco jurídico.	21
5.6. Asociaciones. Naturaleza y marco jurídico.	23
5.7. Otras entidades y agrupaciones de interés. Centros Especiales de Empleo	25
6. DIAGNÓSTICO DE LA RSE EN LAS EMPRESAS DEL LA COMARCA DEL SOMONTANO DE BARBASTRO	27
6.1. La RSE en España, Aragón y la Comarca del Somontano de Barbastro	27
6.2. Situación de partida de las empresas encuestadas	33
6.3. Informe de resultados de las empresas entrevistadas	35
6.4. Buenas Prácticas y acciones socialmente responsables identificadas en las empresas	40
6.6. Conocimientos de los incentivos que ofrece la administración para incorporar acciones de RSE	47
6.7. Conclusiones	48

7. BUENAS PRACTICAS PARA EL EMPLEO DESDE LA GESTIÓN EMPRESARIAL	49
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	57

1. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social corporativa es un aspecto que esta cada vez mas presente en las empresas, como línea estrategia y de conexión con el entorno en el que se desarrollan su actividad y como manera de presentar su compromiso con la comunidad.

La responsabilidad social entendida como modelo de gestión abarca múltiples temáticas y aspecto de las activada empresarial, por ello se puede afirmar que no existen empresas socialmente responsables en su plenitud, sino buenas prácticas de responsabilidad social que practican la mejora continúa respecto a sus preocupaciones sociales, laborales y ambientales.

En este informe se pretende profundizar en la responsabilidad social corporativa realizada por las empresas e informar y sensibilizar a estas.

La opción de las empresas por la inserción laboral de personas en una situación vulnerable aporta a la empresa unos valores de ética, solidaridad e igualdad de oportunidades que son cada vez más apreciados por los clientes, tanto los internos (Trabajadores y proveedores) como los externos (personas dispuestas a comprar un producto o servicio).

En este estadio trataremos de diagnosticar, en que situación se encuentra la RSE dentro de las empresas del Somontano de Barbastro y qué actuaciones se pueden realizar para potenciar actitudes socialmente responsables dirigidas a la inclusión de los sectores más vulnerables de la sociedad.

2. METODOLOGÍA

Para la realización de este estudio primero se ha realizado un trabajo de documentación para conocer qué es la RSE, en alcance que tiene y que acciones se pueden realizar en materia de inclusión laboral para después poder realizar el sondeo a las empresas sobre el conocimiento que tienen de la Responsabilidad social Corporativa.

El trabajo se ha desarrollado en varias **fases**:

- Recopilación de información sobre las empresas de economía social en Aragón, en la provincia de Huesca y el Somontano de Barbastro
- Diseño de un cuestionario que se enviara a todas las empresas de la comarca del Somontano de Barbastro.
- Recogida de información y grabación de datos: los cuestionarios, con sus correspondientes instrucciones para su correcta cumplimentación, han sido enviados y recibidos mediante correo electrónico, con apoyo de llamadas telefónicas.
- Tratamiento estadístico y análisis de los datos: Los datos han sido tratados estadísticamente para su posterior análisis.

El cuestionario, que se recogen como anexos de este documento, se han planteado fundamentalmente preguntas cerradas en las que las personas encuestadas podían responder las cuestiones planteadas conforme a una escala de 0 a 10, en la que el 0 representa el valor mínimo (Nada/Muy Bajo/Totalmente en Desacuerdo...) y el 10 el valor máximo (Mucho/Muy Alto/Totalmente De acuerdo).

A la hora de abordar las entrevistas a las empresas, hemos querido abarcar todo el concepto de RSE, es decir las tres dimensiones que abarca (ambiental, social y económica) haciendo un poco mas de hincapié en la integración de los colectivos vulnerables.

Los **objetivos** que se pretenden abordar con la realización de este estudio son:

- **Conocer las empresas de economía social** existentes en el territorio
- **Diagnosticar el grado de conocimiento sobre la RSE** en las empresas de la Comarca del Somontano de Barbastro.
- **Conocer las necesidades, dificultades y apoyos** en materia de RSE con las que cuentan las empresas.

- Conocer la percepción que tienen en la contratación de colectivos vulnerables y acciones que desarrollan.

3. INTRODUCCIÓN A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: HACIA LA INCLUSIÓN LABORAL

3.1. Que es Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La Responsabilidad Social Empresarial (en adelante, RSE), también conocida como Responsabilidad Social Corporativa (RSC), ha sido definida por la Unión Europea como

“... la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales con sus interlocutores sociales...”

(COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: LIBRO VERDE. FOMENTAR UN MARCO PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS, 2001)

La RSE, por tanto, implica que las empresas deben tener en cuenta el impacto que su actividad genera sobre su clientela, sobre sus proveedores, sobre el personal que trabaja en la empresa, sobre la comunidad local, sobre el medio ambiente y, en general, sobre el conjunto de la sociedad.

Hay varios términos con los que habitualmente se relaciona el concepto de RSE. En particular, el significado de la RSE tiene evidentes puntos en común con el concepto de **Desarrollo Sostenible**, que ha sido definido de la siguiente manera:

“... satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades...”

(COMISIÓN MUNDIAL SOBRE MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO: NUESTRO FUTURO COMÚN [INFORME BRUNDTLAND], 1987)

A nivel conceptual, los términos RSE y Desarrollo Sostenible confluyen en torno a sus tres dimensiones de actuación: **Dimensión Económica**, **Dimensión Ambiental**, **Dimensión Social**. Esto se traduce, en la práctica, en lo que se conoce como Triple Cuenta de Resultados, que implica que una empresa, para sobrevivir en el entorno actual, debe:

- Resultar económicamente viable.
- Ser medioambientalmente sostenible.
- Y socialmente responsable.

3.2. ¿Qué empresas puede desarrollar acciones de RSE?

Cualquier empresa puede adoptar este compromiso, y aunque de modo pionero han sido las multinacionales y grandes empresas las que han iniciado el desarrollo de estrategias proactivas en materia de responsabilidad social, las pequeñas y medianas empresas, incluidas las microempresas, y cooperativas, favorecen igualmente al desarrollo social, máxime cuando son ellas las que más contribuyen a la economía y la creación de puestos de trabajo a escala local, y juegan un papel clave en el proceso de inserción laboral de colectivos en dificultad social.

De la misma manera, **las entidades públicas y privada sin ánimo de lucro, como organizaciones generadoras de empleo directo** (algunas tienen plantillas de más de mil trabajadores), **o indirecto**, también pueden contribuir a mejorar la inserción laboral y la empleabilidad de las personas en dificultad, bien a través de los programas de empleo que desarrollan, bien aplicando medidas de acción positiva en las estrategias de gestión de diferentes áreas o departamentos.

El modo en que las empresas y entidades van consolidando esos compromisos suele ser gradual:

- Suele iniciarse con una declaración de principios, el establecimiento de un código de conducta o un manifiesto donde señalan los valores y objetivos fundamentales a desarrollar.
- Estos objetivos se traducen en acciones concretas reflejadas en su planificación estratégica.
- En última instancia, estas acciones se evalúan y se elaboran informes o auditorías sociales para comunicar interna y externamente su compromiso, y dotar a sus actuaciones de mayor valoración y credibilidad entre los socios, accionistas, trabajadores, administraciones públicas y el conjunto de la sociedad.

3.3. ¿Cómo pueden las empresas ejercer su responsabilidad social?

Las empresas que además de definir un código de conducta y valores sociales, quieren traducir en objetivos y acciones concretas su compromiso con la integración sociolaboral de las personas en dificultad, encuentran diferentes líneas de actuación:

Incorporando acciones por el empleo desde la gestión empresarial

Muchas veces no se trata de hacer cosas nuevas, sino de incorporar en las distintas áreas o departamentos de la empresa, pequeños cambios que inciden en la mejora del empleo de las personas en dificultad.

Una de las principales aportaciones que las empresas pueden hacer para contribuir a la inserción laboral y la empleabilidad de las personas en dificultad parte sin duda de la contratación de personal; sería importante dar un paso más en la responsabilidad social y además de contar con las bonificaciones económicas, profundizar y debatir sobre los beneficios que se obtienen con la incorporación de estos trabajadores en sus plantillas, no sólo en términos económicos, sino desde las repercusiones en la productividad, innovación, expansión, captación de nuevos clientes, fidelización de empleados, relaciones personales, etc. Otra buena manera de ejercer la responsabilidad social en la gestión de recursos humanos se centra en la formación, incorporando, por ejemplo a alumnos en prácticas, o utilizando la formación continua como instrumento de sensibilización de los trabajadores.

Estos cambios en la gestión empresarial pueden encontrar cierta incoherencia con la gestión que realizan los proveedores o las empresas a los que se compra o subcontratan servicios, y mientras nuestra empresa favorece la contratación de personas en dificultad, por ejemplo el proveedor que forma parte de la cadena de producción de la empresa, está discriminando y rechazando a esas personas en sus procesos de selección. La empresa puede establecer una serie de criterios en los que se prime a aquellos proveedores y empresas de servicios que compartan objetivos de responsabilidad social, o que pertenezcan a una cooperativa de trabajadores de algún colectivo vulnerable, o a una empresa de inserción.

Otra dimensión estaría ligada a los derechos humanos, sobre todo en lo que respecta a las actividades internacionales y las cadenas de suministro mundial. Las empresas se enfrentan a cuestiones complejas como:

- Determinar qué responsabilidades caen dentro de sus competencias y no de los gobiernos.
- Cómo asegurarse de que sus socios comerciales están respetando los valores que consideran fundamentales.
- Cómo trabajar en países donde son frecuentes las violaciones de los derechos humanos.

Bajo la presión de ONGs y grupos de consumidores, hay cada vez más empresas que adoptan códigos de conducta en materia de condiciones laborales y derechos humanos dirigidos especialmente hacia sus subcontratistas y proveedores internacionales. Los códigos de conducta obviamente no sustituyen las legislaciones nacionales, comunitarias e internacional es de obligado cumplimiento, sino que pueden complementarlas y fomentar la introducción de niveles de protección más elevados por parte de quienes las suscriben.

Si importante es incorporar estos cambios en la gestión, no menos importante es comunicar interna y externamente los mismos, pues además de los efectos positivos que tendrá en los trabajadores, socios y accionistas, también animará a otras empresas a incorporar estrategias de responsabilidad en sus objetivos y áreas o departamentos de trabajo.

Promoviendo acciones por el empleo desde las fundaciones empresariales y las entidades sociales

Otras empresas optan también por líneas de actuación más complejas, pues requieren promover iniciativas nuevas que no tienen que ver directamente con las áreas de actividad que desempeña la empresa:

- A través de la creación de una Fundación propia que desarrolle programas y actuaciones específicas dirigidas a las personas con mayores dificultades de inserción laboral.
- Colaborando económicamente con las entidades sin ánimo de lucro que desarrollan programas o actuaciones a favor del empleo de los más desfavorecidos.
- Financiando directamente a la entidad para que ésta dedique los fondos a los programas que estime oportunos.
- Ayudando a mantener económicamente programas o proyectos concretos que desarrolla la entidad.
- Realizando aportaciones económicas para el diseño y desarrollo de nuevas actuaciones.

Ambas líneas de actuación no son excluyentes, y una empresa puede optar por una o ambas, dependiendo de los objetivos de responsabilidad social que se haya marcado, los recursos de que disponga, la realidad de la localidad donde esté ubicada, etc.

3.4. ¿Por qué es necesaria la RSE enfocada al factor social?

Cuando se piensa en una persona en dificultad social, surge un imaginario de situaciones caracterizadas por el desempleo o la precariedad laboral, los escasos recursos económicos, el bajo nivel formativo o las situaciones familiares desestructuradas, y también es posible que esta asociación de ideas relacione a la persona con otras variables como un grupo étnico o cultural determinado, el sexo, la edad, algún tipo de discapacidad física o mental...

De todas estas situaciones y variables, no es posible establecer ninguna que por sí sola tenga capacidad de llevar a la persona a una situación de exclusión social, pero es relativamente sencillo estereotipar a una persona simplificando una realidad determinada, y pensar que por el hecho de ser parado de larga duración, o una mujer sola con cargas familiares, se puede encontrar en una situación de exclusión. La exclusión social pone a las personas en su máximo grado de vulnerabilidad, y éste viene determinado por la configuración particular de diferentes situaciones y variables.

No obstante, cuando se habla de la inclusión-exclusión, la situación laboral de la persona es una cuestión central, pues nuestro modelo de sociedad está basado en el empleo, no sólo como fuente básica de ingresos, sino también como un mecanismo integrador y de realización personal. De ahí que la carencia o precariedad en el empleo tenga efectos en las personas más allá de una cuestión puramente económica. Esta función integradora del empleo viene determinada porque:

- Es la vía de acceso a un nivel de vida digno y estable.
- Es la vía de reconocimiento e identidad social, ya que la persona se reconoce a sí misma y es reconocida por los demás en relación con el trabajo que desempeña.
- Es el origen de una red de relaciones sociales y personales que condicionan su participación social.

Además de ser un factor de integración, **el empleo es un derecho universal de todas las personas; el ejercicio de este derecho, da a las personas la oportunidad de formar parte de la sociedad en la que viven y participar en los procesos económicos, sociales, políticos, y culturales, contribuyendo, con su trabajo, al desarrollo de toda la sociedad.** Por eso, en la medida en que una persona en situación de dificultad social logre acceder al mercado de trabajo, se estará contribuyendo no solo a la universalidad de este derecho, a mejorar su autonomía personal, sus condiciones de vida y su integración social, sino también a la igualdad de oportunidades, al desarrollo de la sociedad y al ejercicio pleno de la ciudadanía.

Si el acceso al mercado de trabajo no es un camino fácil para una gran parte de la población, para las personas en dificultad social este camino es aún más complejo, pues a la hora de acceder a él se encuentran en un punto de partida desigual con respecto a otras personas demandantes de empleo. Conocer los factores que generan las situaciones de desigualdad que pueden ser causa de discriminación en el mercado de trabajo, es clave en el diseño y desarrollo de las acciones destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas en dificultad social.

3.5. ¿Qué beneficios pueden tener las empresas socialmente responsables?

Son muchas las empresas que ya han asumido un compromiso social e incorporado en sus objetivos estratégicos la integración de personas en dificultad social a través de la promoción y el apoyo de acciones por el empleo. Con este compromiso, están contribuyendo a **garantizar uno de los derechos humanos que toda persona tienen sin distinción de origen, sexo, grupo étnico o condición social, como es el derecho al trabajo**, y con él, como ya se señalaba al inicio de la guía, favorecen la autonomía personal, las condiciones de vida, la integración social, la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de la ciudadanía de la persona.

Pero además de los efectos en la persona, las empresas han empezado a evaluar las repercusiones positivas que este compromiso social tiene sobre ellas, destacando las siguientes:

- **Sus productos y servicios adquieren un valor añadido** que les diferencia de sus competidores, y les sitúa en un mejor posicionamiento para la captación de nuevos clientes o socios que indirectamente también han adquirido un compromiso de responsabilidad, bien sea con el entorno medioambiental, los derechos humanos o el desarrollo social.
- **La imagen corporativa y la coherencia interna se ve reforzada** con los compromisos sociales adquiridos, lo que repercute en la identificación de los trabajadores con los principios y valores de la empresa y mejora su compromiso, motivación y productividad.
- **Las empresas se benefician de ventajas fiscales y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social** por la contratación de algunos colectivos, principalmente jóvenes, mujeres, discapacitados, mayores de 45 años y personas en situación de exclusión social.
- **La incorporación de estos colectivos a la empresa, fortalece la diversidad del capital humano de las plantillas** en aspectos como la creatividad e innovación, las relaciones humanas, nuevos valores y el aumento de personal motivado en la empresa.
- La incorporación al mercado de trabajo de las personas en dificultad **minimiza las bolsas de pobreza y consecuentemente se reducen los costes en prestaciones sociales** que son soportadas en última

instancia por las empresas a través del sistema fiscal y de la Seguridad Social.

- Una mayor tasa de empleo implica más recursos para las familias y por lo tanto **mayor consumo de bienes y servicios**, lo que beneficia directamente a las empresas.
- **Aumentan las posibilidades de encontrar los trabajadores** que las empresas necesitan para su mantenimiento y expansión.
- La mayor cohesión social, en definitiva, **favorece el desarrollo económico**.

Todas estas razones son buenos motivos para valorar si se quiere iniciar, aumentar o mejorar la responsabilidad social de la empresa.

4. MARCO POLÍTICO DE LA RSE EN LA INCLUSIÓN LABORAL

La exclusión social suele aparecer asociada a la pobreza absoluta o extrema, aunque no se agota con este concepto. Las personas en situación de exclusión social padecen un conjunto de carencias multifactoriales: empleo, educación, formación, vivienda, renta, salud, apoyo familiar, recursos asistenciales, o desintegración cultural y social.

El desempleo actúa como causa de exclusión, pero por el contrario un trabajo remunerado (la inserción laboral) se configura como uno de los instrumentos más eficaces a favor de la inclusión social, prueba de ello es la prioridad de las políticas de cohesión social a través del empleo que se realiza desde instancias locales, autonómicas, nacionales y europeas.

Si bien el acceso al empleo no es la única vía ni tampoco supone una receta válida para mejorar la situación de algunas personas y colectivos, sí que es considerado como un instrumento valioso de integración ya que permite no sólo mejorar la estabilidad económica, sino también la autonomía personal, la autoestima, la creación de relaciones sociales y el acceso al sistema de protección social, es decir facilita el acceso a la esfera económica de la sociedad y por añadidura a otro tipo de ámbitos (social, político, cultural, etc).

Por lo tanto, antes de continuar y para una mayor concreción es preciso que delimitemos a las personas beneficiarias de la inserción sociolaboral y especialmente lo que entendemos como personas desfavorecidas del mercado laboral, o en situación o riesgo de exclusión social.

Para ello, antes que definiciones propias o fuentes doctrinales hay que acudir a los textos normativos, puesto que además del valor referencial nos proporciona una mayor seguridad jurídica.

1. A los efectos previstos en la letra a) del apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la situación de exclusión social que habilita para la

concertación del contrato de formación, sin limitación máxima de edad, se acreditará por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas: Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora. Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes menores de treinta años, procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

PROYECTO DE LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro.

2. Igualmente podrá establecerse la preferencia en la adjudicación de contratos, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por aquellas empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, reguladas en la Disposición Adicional Novena de la Ley 12/2001, de 9 de julio, valorándose el compromiso formal del licitador de contratar no menos del 30% de sus puestos de trabajo con personas pertenecientes a los siguientes colectivos, cuya situación será acreditada por los servicios sociales públicos competentes:

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora, o por haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de

instituciones de protección de menores.

- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- f) Personas con discapacidad.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN

Artículo 2. Trabajadores de las empresas de inserción.

1. Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta Ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:

- a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - 1º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - 2º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

5. TIPOS DE ENTIDADES QUE CONFORMAN LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA. FORMAS JURÍDICAS Y ORGANIZACIONALES COMPRENDIDAS EN LA ECONOMÍA SOCIAL.

5.1. Cooperativas de Trabajo Asociado: Naturaleza y marco jurídico.

Es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático.

La Cooperativa es una forma de organización empresarial basada en la estructura y funcionamiento democrático. Su actividad se desarrolla atendiendo a los principios cooperativos, aceptados y regulados en los ámbitos autonómico, nacional e internacional. Estos principios son los siguientes:

- 5.1.1. La **adhesión voluntaria y abierta** de los/as socios/as, que garantiza la libertad de su entrada y salida de la Cooperativa: Principio de "Puertas abiertas". Tanto la incorporación de socios/as como su marcha es voluntaria. Los Estatutos de la Cooperativa fijan los requisitos para ser socio/a. Dichos requisitos no pueden discriminar por razón de sexo, circunstancias sociales, étnicas, políticas religiosas.
- 5.1.2. La **gestión democrática**, que asegura a las personas socias la participación directa en condiciones de igualdad en la fijación de los objetivos de la Cooperativa, con independencia del capital aportado (el principio de: "Una persona, un voto").
- 5.1.3. La **participación económica de los/as socios/as** que determina que los beneficios se distribuyan en función de la actividad de los/as socios/as en la Cooperativa, en vez de en función del capital aportado, lo que evita el enriquecimiento personal (Principio de la participación en los beneficios, en función del trabajo del socio, no de su capital). Las personas socias contribuyen equitativamente al capital de sus Cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Una parte del capital es propiedad común de la Cooperativa y se plasma en los llamados fondos de reserva.
- 5.1.4. La **educación, formación e información**, como obligaciones que la Cooperativa tiene con sus socios/as o asalariados/as, así como el fomento del cooperativismo
- 5.1.5. El **interés por la comunidad**, lo que significa apostar por el desarrollo sostenible y la cohesión social y territorial en el ámbito local, transmitiendo en él cultura y comportamientos democráticos. La solidaridad para mantener la unidad, como fuerza vital y expresión de la voluntad del movimiento cooperativo, para conseguir una sociedad más ética, justa y equitativa; una sociedad por y para las personas (Principio de Desarrollo sostenible y compromiso democrático con lo local).
- 5.1.6. **Autonomía e independencia** de cualquier organismo o entidad pública o privada. Las Cooperativas podrán firmar acuerdos con otras

organizaciones, pero siempre lo harán en términos que aseguren el control democrático por parte de las personas socias.

- 5.1.7. **Intercooperación, fortaleciendo el desarrollo de la empresa** y, por ende, del movimiento cooperativo, mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

Todos estos principios son seguidos por las Cooperativas, con independencia de la variada tipología jurídica y organizativa que hay dentro del cooperativismo. Su clasificación puede hacerse atendiendo a diferentes criterios.

- Cooperativas de primer grado: agrupan como mínimo a tres socios unidos por intereses y compromisos socioeconómicos comunes.
- Cooperativas de segundo grado: integran como socios al menos a dos Cooperativas, con el objetivo de reforzar su actividad económica, "Cooperativa de Cooperativas"

En la Cooperativa puede desarrollarse cualquier actividad económica, desde la producción de bienes a la prestación de servicios, existiendo así diferentes clase de Cooperativas, según la actividad que desarrollan: las de Vivienda, Consumidores y Usuarios, Agrarias, Enseñanza, Crédito, etc., pero en la presente guía nos centraremos única-mente a las de Trabajo Asociado. En ellas el objetivo principal es proporcionar, repartir y consolidar el empleo entre sus socios y socias. La finalidad es la consecución de un puesto de trabajo en las mejores condiciones posibles, de forma que en la Cooperativa el capital está al servicio de las personas y no las personas al servicio del capital.

Finalmente, es importante destacar algunas claves como resumen de lo expuesto:

- Las personas socias son, mayoritariamente, trabajadoras en la Cooperativa de trabajo. Por eso decimos que las Cooperativas son empresas de trabajo y no de capital.
- Las Cooperativas, como se decía, generan un fondo de reserva como resultado de sus beneficios, que permite sustentar la continuidad futura de la empresa y que no es repartible. En este sentido, este fondo de reserva obligatoria constituye el origen de un capital comunitario.

Legislación de ámbito estatal

La legislación estatal aplicada a las Sociedades Cooperativas de ámbito estatal es la Ley 27/1999, de 16 de julio, que ha sufrido modificaciones posteriores como consecuencia de la aplicación de la Orden eco/3614/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre los aspectos contables de las Sociedades Cooperativas.

Otras normativas de interés:

- Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas y Cooperativas europeas
- Ley 27/1999 de 16 de julio, de Cooperativas.
- Real Decreto 136/2002, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Registro de Sociedades Cooperativas
- Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas
- Orden ECO/2801/2003, de 3 de octubre, por la que se establecen las aportaciones al Fondo de Garantía de Depósitos en Cooperativas de crédito.
- Orden ECO/3614/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre aspectos contables de las Sociedades Cooperativas.

Además, las Comunidades Autónomas tienen competencias para regular en materia de Sociedades Cooperativas. (Ver Anexo Legislativo)

Legislación de ámbito comunitario

- Reglamento (CE) N° 1435/2003 de 22 de julio de 2003, relativo al Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea.
- Directiva 2003/72/CEDEL Consejo de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

5.2. Sociedades Laborales: Naturaleza y marco jurídico.

Las Sociedades Laborales constituyen formas jurídicas casi exclusivas del contexto económico español. Según la ley que las regula, Ley 4/1997 de 24 de marzo, pueden obtener la calificación de Sociedad Laboral las siguientes empresas:

“aquellas Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, y cuando cumplan asimismo los requisitos contemplados en dicha ley”.

Apoyada en fundamentos teóricos similares al de la Cooperativa, en España, las Sociedades Laborales han mostrado un alto potencial de generación de empresas. En este tipo de empresas, el capital social pertenece mayoritariamente a los/as trabajadores/as. El hecho de que los trabajadores sean socios, favorece la automotivación a la hora de afrontar los proyectos. El mínimo de socios requerido para su constitución es de 3 y los trámites de constitución son similares a los de cualquier otra sociedad mercantil.

Existen dos tipos de Sociedades Laborales: la Sociedad Anónima Laboral (SAL) y la Sociedad Limitada Laboral (SLL). La diferencia entre ambas es

fundamentalmente el capital mínimo que necesitan: en las Sociedades Limitadas es un mínimo de 3.005,6 euros y en las Sociedades Anónimas es de 60.101,21 euros.

Los principales requisitos establecidos en la ley, a través de los cuales se delimita el concepto de Sociedad Laboral, son los siguientes:

1. Los/las trabajadores/as de una Sociedad Laboral deben tener en su poder la mayoría del capital social (50,1%) y deben disfrutar de una relación laboral personal y directa con la sociedad.
2. El límite máximo de capital social que puede poseer cada socio/a no puede ex-ceder la tercera parte del total, excepto si el socio/a es una entidad pública, una asociación o una entidad sin ánimo de lucro en cuyo caso el capital social máximo se amplía al 49,9%.
3. En las Sociedades Laborales pueden existir dos tipos distintos de socios/as:
 - Los de la "clase laboral", son los que, además de ser titulares de acciones en la sociedad, desempeñan en ella actividades retribuidas con contrato indefinido, de forma personal y directa.
 - Los de la "clase general" son aquellos que no tienen una relación laboral indefinida con la empresa; y si la tienen lo sería como consecuencia de un contrato temporal, o por cuenta propia, etc.
4. En la Sociedad Laboral, se establece una limitación a la contratación de personal por tiempo indefinido. De este modo, el número de horas trabajadas por los/las empleados/as en esta situación laboral que no sean socios/as, no podrá ser superior al 25% de las horas/año que realicen los/las socios/as trabajadores/as, si la sociedad tuviera menos de veinticinco socios/as trabajadores/as, ni superior a un 15% del total de horas trabajadas por los/las socios/as trabajadores/as, si el número de éstos fuese superior a veinticinco.
5. En las acciones/participaciones aparecerá el nombre del titular de las mismas, es decir, serán nominativas.
6. En las Sociedades Laborales no existe libertad total en el traspaso de acciones o participaciones, sino que la ley establece un orden de preferencia a la hora de optar a la compra de acciones o participaciones de socio/a trabajador/a, siendo preferentes en primer lugar los/ las trabajadores/as con contrato indefinido, luego los socios/as trabajadores/as, después los/las socios/as capitalistas si los hubiere, posteriormente los/ las trabajadores/as no indefinidos y, por último, podrá optar la propia sociedad. En caso de que ninguno de éstos/as estuviese interesado/a en la compra se podría ofertar a terceros/as ajenos/as a la sociedad.
7. Las Sociedades Laborales se encuentran obligadas a inscribirse como tales en el Registro Administrativo que a tal efecto existe en la Dirección General de Fomento de la Economía Social, o en el Organismo

competente de cada Comunidad Autónoma en el supuesto de que dicha competencia haya sido transferida.

8. La responsabilidad de los/las socios/ as por deudas sociales, se limita a su aportación.
9. En las Sociedades Anónimas Laborales, el capital social no puede ser inferior a 60.101,21 euros y estará dividido en acciones nominativas, debe hallarse totalmente suscrito y desembolsado al menos un 25 por 100 respecto de cada una de las acciones en el momento constitutivo de la sociedad (acreditado mediante certificado bancario). El resto debe desembolsarse en la forma y plazos previstos en los Estatutos Sociales.
10. En las Sociedades Limitadas Laborales el capital social mínimo será de 3.005,06 euros, desembolsando la totalidad del capital suscrito en el momento de la constitución. La realidad de este depósito deberá también acreditarse mediante certificado bancario.
11. Las Sociedades Laborales tiene la obligación de disponer de un fondo de reserva especial. Tanto la ley de Sociedades Limitadas como la de Anónimas establecen la obligatoriedad de constitución de una reserva legal, consistente en la detracción obligatoria de un 10 por 100 del beneficio de cada ejercicio hasta lograr un saldo en dicha cuenta que alcance, al menos, el 20 por 100 del capital social escriturado. Además de la obligatoriedad de constitución de esta reserva legal en el caso de las Sociedades Laborales, en su propia Ley reguladora se establece la necesidad de dotar un fondo especial de reserva, cuyo contenido será de un 10 por 100 del beneficio de cada ejercicio, no determinándose en este caso tope alguno para el mismo. Solo es posible disponer de este fondo para la compensación de pérdidas en la sociedad y siempre y cuando no haya ninguna otra reserva disponible.

El concepto de Sociedad Laboral ha evolucionado desde sus primeras manifestaciones en los años 60. Con carácter general, podemos indicar que este tipo de sociedades apareció en estos años como resultado de la crisis industrial existente en el país. Las empresas que adoptaban esta fórmula pertenecían básicamente al sector industrial y tenían un tamaño mediano. Los/las trabajadores/as, para evitar el cierre de las empresas, pasaban a ser los/las poseedores/ as de los medios de producción.

Sin embargo, como ocurre con la realidad económica del país, la forma jurídica de la Sociedad Laboral sufre una evolución y cambios en sus características definitorias. El aumento de la actividad en el sector servicios, en detrimento del sector industrial y también de la agricultura y ganadería, provoca un incremento significativo en el número de empresas que desarrollan su actividad en este sector. Las Sociedades Laborales no se mantienen ajenas a este proceso con lo que el sector servicios se convertirá en el principal dentro de las actividades desarrolladas por las Sociedades Laborales. Este cambio tiene consecuencias, asimismo, en las características internas de las sociedades que van reduciendo su tamaño de manera muy significativa.

En el contexto de la crisis económica internacional de finales de la década de

los 70, la Administración española, con una recién es-trenada democracia, desarrolló una serie de normas que sirvieron de pilares para la creación de nuevas empresas que respondían a la forma jurídica de Sociedades Anónimas Laborales. La producción normativa de estos años destinada a perfilar la figura de las Sociedades Laborales se unificó y desarrolló en la Ley 15/1986 de 25 de Abril, que se convertirá en el marco para la creación, por una parte, de Sociedades Laborales y, por otra, del movimiento asociativo vertebrador de las mismas.

La Ley 19/1989 y el Real Decreto Legislativo 1564/1989 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, marcan el inicio de una nueva etapa en la evolución de las Sociedades Laborales. Una de las claves de este proceso será el aumento, estipulado en la ley, del mínimo de capital social exigido para la constitución de Sociedades Anónimas y, por tanto, de Sociedades Laborales, que tiene como consecuencia un relativo freno en su aparición.

Como resultado de la ralentización en la constitución de nuevas Sociedades Laborales, y en un intento por dar cabida en esta forma jurídica a las empresas de pequeña y mediana dimensión, se aprobó la Ley 4/1997 de 24 de Marzo de Sociedades Laborales. Dicha ley constituye la puerta de entrada en la cuarta fase, que se mantiene hasta hoy, de la vida de las Sociedades Laborales. Como novedades esenciales se encuentra la regulación de un nuevo tipo de Sociedades Laborales: las Sociedades Laborales de Responsabilidad Limitada, que tratan de responder a las demandas anteriormente descritas y, asimismo, la ley flexibiliza los requisitos para obtener la calificación de Sociedad Laboral.

La consecuencia de esta nueva legislación en la realidad económica es la proliferación de microempresas dedicadas básicamente a la realización de actividades dentro del sector servicios.

Las referencias normativas más destacadas son:

- Real Decreto 2114, de 2 de octubre de 1998, que regula el Registro Administrativo de Sociedades Laborales.
- Ley 4/1997 de 24 de marzo de Sociedades Laborales. Para la solución de las lagunas legales que puedan surgir por la aplicación de esta norma, se debe acudir al texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas de 28 de diciembre, en el primer caso, y a la Ley 2/1995 de 23 de marzo, de sociedades de responsabilidad Limitada para el segundo caso.
- Desarrollo de la LEY 24-3-1997, núm. 4/1997. Art. 4º. BOE 14-10-1998, núm. 246, [pág. 33988]. Regula el Registro Administrativo de Sociedades Laborales. Nueva Ley de Sociedades Laboral: Se introduce otra nueva figura que es la Sociedad Limitada laboral que con la Sociedad Anónima Laboral conforman un nuevo marco jurídico en las empresas de Economía Social, donde la vinculación de los socios trabajadores o de capital está regulado por participaciones o acciones según el modelo (anónima o Limitada), a la vez que se regula el número mínimo de tres socios trabajadores, lo que flexibiliza la generación de las empresas participadas

por trabajadores.

5.3. Fundaciones. Naturaleza y marco jurídico.

Son organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general.

Se consideran fines de interés general, entre otros, los de defensa de los derechos humanos, de las víctimas del terrorismo y actos violentos, asistencia social e inclusión social, cívicos, educativos, culturales, científicos, deportivos, sanitarios, laborales, de fortalecimiento institucional, de cooperación para el desarrollo, de promoción del voluntariado, de promoción de la acción social, de defensa del medio ambiente, y de fomento de la Economía Social, de promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, sociales o culturales, de promoción de los valores constitucionales y defensa de los principios democráticos, de fomento de la tolerancia, de desarrollo de la sociedad de la información, o de investigación científica y desarrollo tecnológico

Pueden constituir fundaciones las personas físicas y las jurídicas, públicas o privadas.

Las Fundaciones están obligadas a:

- Destinar efectivamente el patrimonio y sus rentas a los fines fundacionales, de acuerdo con la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, y los Estatutos de la Fundación.
- Dar información suficiente de sus fines y actividades para que sean conocidos por sus eventuales beneficiarios y de-más interesados.
- Actuar con criterios de imparcialidad y no discriminación en la determinación de sus beneficiarios.
- Cumplir las otras obligaciones que la Ley establece, entre ellas, la de rendir cuentas y presentar los planes de actuación anuales al Protectorado.

Una fundación es creada por una persona o grupo de personas con una aportación de dinero o patrimonio inicial, que se llama capital fundacional, para conseguir un objetivo determinado.

Las fundaciones podrán desarrollar actividades económicas cuyo objeto esté relacionado con los fines fundacionales o sean complementarias o accesorias de las mismas, con sometimiento a las normas reguladoras de la defensa de la competencia. Además, podrán intervenir en cualesquiera actividades económicas a través de su participación en sociedades mercantiles en las que no se responda personalmente de las deudas sociales. Cuando esta participación sea mayoritaria deberán dar cuenta al Protectorado en cuanto dicha circunstancia se produzca.

Las Fundaciones pueden obtener ingresos por sus actividades, siempre que ello no implique una limitación injustificada del ámbito de sus posibles beneficiarios.

Las personas fundadoras escogerán, al me-nos, a tres de sus miembros que formarán el patronato de la fundación. El Patronato es el órgano de gobierno y representación de la misma, que adoptará sus acuerdos por mayoría en los términos establecidos en los Estatutos. Corresponde al Patronato cumplir los fines fundacionales. Los estatutos de la fundación también regularán con que periodicidad se renuevan estos patronos y de qué manera.

Para el correcto cumplimiento de la voluntad fundacional, las fundaciones privadas están sometidas al control de un Protectorado. El Protectorado velará por el correcto ejercicio del derecho de fundación y por la legalidad de la constitución y funciona-miento de las fundaciones, ante el que deberán rendir cuentas. Según el tipo de fundación le corresponderá un protectorado del Ministerio o Consejería correspondiente.

Podrán constituir fundaciones las personas físicas y las personas jurídicas, sean éstas públicas o privadas. Las fundaciones tienen personalidad jurídica desde su inscripción en el Registro de Fundaciones y solo las entidades inscritas en dicho Registro podrán utilizar la denominación de "Fundación".

Normativa:

- Constitución Española de 1978, artículos 22 y 34 Dcho de Asociación y Fundación. BOE n. 331.1 de 29 de diciembre de 1978
- Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones. BOE n. 310 de 27 de diciembre de 2002
- Modificaciones: Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (BOE n. 284 de 27 de noviembre de 2003) disp. final 2: modifica Art. 45 ap. 1.
- Real Decreto 1337/2005 de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de competencia estatal. BOE n. 279 de 22 de noviembre de 2005

Las Comunidades Autónomas también han promulgando sus propias leyes de fundaciones, por lo que si la fundación que va a crearse no es de ámbito estatal es importante informarse también en el ámbito territorial autonómico.

5.4. Mutualidades. Naturaleza y marco jurídico.

Son sociedades de personas, sin ánimo de lucro, de estructura y gestión democrática, que ejercen una actividad aseguradora de carácter voluntario, complementaria del sistema de previsión de la Seguridad Social pública. Las mutualidades, en determinados casos, realizan una actividad alternativa al sistema público, convirtiéndose en una interesante experiencia de gestión de una prestación alternativa a la pública.

La mutualidad como forma específica de entidad aseguradora, radica, en definitiva en la coincidencia entre las figuras de asegurado y de socio o mutualista. Es decir en una mutualidad se cumple el principio de identidad o unidad, característico de las empresas de participación, realizándose, además la actividad principal exclusiva-mente con los socios. Esta forma de gestión democrática, en la que la persona del asegurado coincide con la del tomador del seguro hace que las primas satisfechas van en su integridad a garantizar las prestaciones del colectivo asegurado, existiendo una relación estatutaria y no contractual.

La solidaridad, es otra de las características de este tipo de sociedades, que se manifiesta de forma práctica en el principio de la no exclusión del colectivo en aquellos riesgos que no pueden cubrir los sistemas individuales. Este principio que normalmente encarece el coste del seguro, viene compensado con la ausencia de ánimo de lucro, ya que cualquier excedente se reparte de forma solidaria entre los miembros del colectivo.

Otras características de las mutualidades son:

- Participación democrática de todos los mutualistas en los órganos de gobierno de la mutualidad.
- Igualdad de derechos y obligaciones de los mutualistas, sin perjuicio de la prima o cuota a pagar por las coberturas de seguro o de previsión social.
- Asignación del excedente del contenido económico atendiendo a dos destinos: la formación de un patrimonio propio de la mutualidad que sirva de garantía para hacer frente a sus compromisos y al reparto de los beneficios obtenidos, entre todos los mutualistas.

La competencia es exclusiva de las Comunidades Autónomas, pero existe una serie de normativas de carácter estatal:

- Ley 30/1995 de 8 de noviembre de ordenación y supervisión de seguros privados
- Real Decreto 239/2007, de 16 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto 2486/1998 de 20 de noviembre, y el Reglamento de mutualidades de previsión social, aprobado por el Real Decreto 1430/2002 de 27 de diciembre
- Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de planes y fondos de pensiones.
- Real Decreto 1430/2002 de 27 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de mutualidades de previsión social

5.5. Empresas de inserción y de integración. Naturaleza y marco jurídico.

Las empresas de inserción nacen como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Son iniciativas empresariales que combinan la

lógica empresarial con metodologías de inserción laboral en la misma empresa, en una empresa ajena o en proyectos de autoempleo. Son empresas que no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, siendo rentables y competitivas. Además de valorar su rentabilidad económica es muy importante destacar la rentabilidad en los aspectos sociales, ya que los beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes y aportan a la sociedad todo aquello que ésta les había negado.

Sus destinatarios son personas en situación de exclusión que estén inactivas o en paro y que tengan dificultades importantes para acceder a un empleo. Los destinatarios de la inserción sociolaboral son:

- Personas en situación o grave riesgo de exclusión social que estén en paro y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario
- Son sujetos de inserción sociolaboral, las personas que estando en la situación descrita anteriormente se hallen incluidas en algunos de los siguientes colectivos:
 - Perceptores de rentas mínimas de inserción.
 - Desempleados de muy larga duración.
 - Jóvenes que no hayan finalizado el período de escolaridad obligatoria y se encuentren en situación de desempleo.
 - Ex-toxicómanos que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social.
 - Internos de centros penitenciarios y ex-reclusos en situación de desempleo.
 - Otros colectivos como son: minorías étnicas, inmigrantes o personas con cargas familiares no compartidas y en situación de exclusión.

La empresa de inserción les procura un itinerario de inserción que consiste en un plan de trabajo personalizado que establece un camino planificado hacia la consecución de la integración en el mercado laboral ordinario. Normalmente un itinerario de inserción contempla varias etapas: un servicio de acogida y asesoramiento, un plan de trabajo individualizado, talleres laborales, perfección de conocimientos y habilidades y entrada en el Mercado de trabajo ordinario. La permanencia de estas personas en las empresas de inserción es temporal, ya que no se pretende crear puestos indefinidos sino formar y capacitar a las personas para poder encontrar un puesto de trabajo por sí mismas.

Las empresas de inserción se definen como estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo

cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional. Existen también las denominadas *Cooperativas de integración*: se trata de la fórmula de la que se ha dotado la Economía Social en referencia a la inserción de personas o colectivos especialmente desfavorecidos, pero a través de instancias participadas como son las Cooperativas de trabajo.

Normativa

- Ley para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción. (Diciembre del 2007)

Algunas Comunidades Autónomas han desarrollado una normativa. Entre los requisitos más comunes a todas ellas, se contemplan los siguientes aspectos:

- Estar participadas al menos del 51% del capital social por una organización social o entidad sin ánimo de lucro
- Tener entre sus trabajadores un porcentaje de trabajadores de inserción. Dependiendo de cada Comunidad Autónoma oscilará entre un 30% y un 60%
- Aplicar, al menos el 80% de los resultados o los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio económico a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción.

5.6. Asociaciones. Naturaleza y marco jurídico.

Las Asociaciones son agrupaciones de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, organizadas democráticamente, sin ánimo de lucro e independientes, al menos formalmente, del Estado, los partidos políticos y las empresas (a efectos del Código Civil y de otras legislaciones, cabría hacer una interpretación mucho más amplia del término Asociación, incluyendo incluso a empresas, pero no es el caso).

Así pues, las características fundamentales serían las siguientes:

- Grupo de personas
- Objetivos y/o actividades comunes
- Funcionamiento democrático
- Sin ánimo de lucro
- Independientes

Con respecto a estas características merece la pena aclarar que no tener ánimo de lucro significa que no se pueden repartir los beneficios o excedentes económicos anuales entre los socios, por tanto, sí se puede:

- Tener excedentes económicos al finalizar el año

- Tener contratados laborales en la Asociación
- Realizar Actividades Económicas que puedan generar excedentes económicos. Dichos excedentes deberán reinvertirse en el cumplimiento de los fines de la entidad.

Con anterioridad y posterioridad a la entrada en vigor de la Constitución, se han ido regulando diferentes tipos de Asociaciones, como es el caso de las Asociaciones Juveniles, Asociaciones Deportivas, Asociaciones de Padres/Madres de Alumnos, Asociaciones de Estudiantes, Asociaciones Universitarias, etc. Así mismo, podemos distinguir también entre Asociaciones y Federaciones o Coordinadoras, que serían las entidades formadas por la agrupación de varias Asociaciones. Los aspectos legales, fiscales, económicos, administrativos, etc., del funcionamiento de las Asociaciones y las Federaciones o Coordinadoras, son prácticamente iguales, con la única diferencia de que en éstas últimas, los socios serán personas jurídicas, es decir, las Asociaciones que pertenezcan a la Federación o Coordinadora, y así se especificará en sus estatutos.

Normativa

- Modificaciones, Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil (BOE n.254 de 23 de octubre de 2007) disp. adic. 3: modifica art. 3 letra c).
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. (BOE n. 313 de 31 de diciembre de 2003) art. 47: modifica art. 32 ap. 1 a).
- Real Decreto 1497/2003 de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Asociaciones y de sus relaciones con los restantes registros de asociaciones. BOE n. 306 de 23 de diciembre de 2003
- Real Decreto 1740/2003 de 19 de diciembre, sobre procedimientos relativos a asociaciones de utilidad pública. BOE n. 11 de 13 de enero de 2004.
- Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. BOE n. 307, de 24 de diciembre de 2002
- Real Decreto 1270/2003 de 10 de octubre por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. BOE n. 254 de 23 de octubre de 2003.
- Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. BOE n. 73 de 26 de marzo de 2002
- Real Decreto 776/1998, de 30 de abril, por el que se aprueban las normas de adaptación del plan general de contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y las normas de información presupuestaria de estas entidades.

BOE n 115 de 14 de mayo de 1998.

- Constitución Española de 1978, artículos 22 y 34 Derecho de Asociación y Fundación. BOE n. 331.1 de 29 de diciembre de 1978

5.7. Otras entidades y agrupaciones de interés. Centros Especiales de Empleo

Naturaleza

Son empresas cuyo objetivo prioritario es promover el empleo a trabajadores con discapacidad.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas de Economía Social que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo. Además de facilitar empleo remunerado a estas personas, los Centros Especiales de Empleo garantizan formación y apoyo permanente en su vida personal y social, promoviendo el tránsito a la empresa ordinaria.

Los Centros Especiales de Empleo, compiten en el mercado como cualquier otra empresa y se han convertido en una importantísima fuente de empleo para este colectivo. Tienen una función fundamental de integración social a través de la propia inserción laboral: conseguir un trabajo estable y remunerado facilita la independencia económica e incide muy favorablemente en las posibilidades de integración social y en la autoestima de la persona.

Características

- Su estructura y organización es la misma que la de las empresas ordinarias.
- Su plantilla está constituida por el mayor número de personas discapacitadas que permita su capacidad productiva, cuyo número no puede ser inferior al 70% respecto del total de los trabajadores.
- Pueden ser creados por organismos públicos y privados o por las empresas.
- Los centros especiales se apoyan en equipos humanos de gran calidad y en la tecnología como medio de salvar las dificultades derivadas de la discapacidad y como forma de garantizar la competitividad del trabajo en y del mercado.

Para la creación de un Centro Especial de Empleo se necesita un estudio económico previo que confirme la viabilidad del proyecto, pero además deben asegurarse ciertos requisitos:

- Contar con trabajadores que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33% o vayan a prestar servicios laborales por cuenta del centro y dentro de su organización o hacer una declaración de que puede contar con dichos trabajadores/as.
- Acreditar la personalidad del titular del empresario
- Adoptar el expreso compromiso de formar a los trabajadores

discapacitados

- Inscribir el centro en el Registro de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales
- Medidas de discriminación positiva

Normativa

- Ley 8/2005 de 6 de junio para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.
- Ley 13/1982, 7 de abril, de integración social de minusválidos
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo
- Real Decreto 377/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad.
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados de empresas de 50 o más trabajadores
- Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, que regula los centros especiales de empleo de minusválidos
- Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

6. DIAGNÓSTICO DE LA RSE EN LAS EMPRESAS DE LA COMARCA DEL SOMONTANO DE BARBASTRO

Una vez que ya nos hemos definido qué es la RSE orientada a la integración social, vamos a realizar el diagnóstico de la RSE en la Comarca de Somontano de Barbastro.

Primero daremos unas pinceladas de cómo está la RSE en España y los cambios que se han dado en los últimos años, para luego centrarnos en los resultados obtenidos de las entrevistas con las diferentes empresas de la Comarca de Somontano de Barbastro que han querido participar en este estudio.

6.1. La RSE en España, Aragón y la Comarca del Somontano de Barbastro

De acuerdo con los datos del "Anuario de la Economía Social 2007-2008", en el último año había 51.762 empresas de economía social, que facturaron 101.555 millones, y emplearon a 2.572.413 trabajadores, un 3% más que en el ejercicio anterior.

Este tipo de empresas, que cuentan con 11.372.488 personas entre socios, socios no trabajadores, y mutualistas, tratan de compaginar elementos de solidaridad y cohesión social con la eficacia y rentabilidad empresarial. Las cooperativas, las sociedades laborales, las mutualidades, las empresas de inserción y los centros especiales de empleo son ejemplos de economía social.

LA ECONOMÍA SOCIAL EN ARAGÓN Y EN LA PROVINCIA DE HUESCA

Pasando a analizar los datos para Aragón y para la provincia de Huesca, intentaremos calcular una comparativa de lo que supone (hasta el año 2007) la economía social tanto en valor añadido de la economía, como en su aportación al empleo.

El desarrollo de estas formas jurídicas en Aragón ha tenido un impulso importante por parte de la Comunidad Autónoma, principalmente con ayudas a la creación e impulso en las organizaciones de mercado (cooperativas y sociedades laborales), pero también con medidas específicas para las empresas de inserción laboral, como el programa ARINSER, y otras como el programa INTRO.

6.1.1. Subsectores de mercado

6.1.1.1. Cooperativas

En lo que se refiere al número de cooperativas, aportamos los trabajadores y números, según la estadística del MTAS a 31 de diciembre de 2007:

SOCIEDADES COOPERATIVAS

Com. Autónoma/Provincia	POR SOCIEDADES					
	SOCIEDADES			TRABAJADORES		
	Total	General (1)	Autónomos (2)	Total	General (1)	Autónomos
TOTAL	25.714	15.524	10.190	317.542	240.817	76.725
ARAGON	921	561	360	8.272	6.475	1.797
<i>HUESCA</i>	<i>127</i>	<i>85</i>	<i>42</i>	<i>1.439</i>	<i>1.231</i>	<i>208</i>
<i>TERUEL</i>	<i>100</i>	<i>83</i>	<i>17</i>	<i>694</i>	<i>611</i>	<i>83</i>
<i>ZARAGOZA</i>	<i>694</i>	<i>393</i>	<i>301</i>	<i>6.139</i>	<i>4.633</i>	<i>1.506</i>

Haciendo un primer análisis sobre la representatividad de las cooperativas en la provincia de Huesca, observamos que representarían un 14 % del total de Aragón. Comparando este dato con el número total de empresas de la provincia y de Aragón respecto al total nacional (según los datos del Directorio Central de Empresas del INE), observamos que las sociedades cooperativas tienen un peso específico (en número) en la provincia de Huesca similar al resto de sociedades y algo más de representatividad de Aragón en el total nacional (3,58% de cooperativas, mientras que 2,77% de empresas).

	Nº Sociedades	% sociedades	Nº cooperativas	% cooperativas
ESPAÑA	3.422.239	100,00%	25.714	100,00%
ARAGÓN	94.931	2,77%	921	3,58%
HUESCA	17.109	0,50%	127	0,49%

La evolución de las cooperativas en Aragón está muy ligada al sector agrario. El otro sector representativo para las cooperativas pertenecería a las cooperativas de trabajo asociado.

En la provincia de Huesca, de las 127 cooperativas, un 50 % correspondería con cooperativas agrícolas. En cuanto al número de trabajadores, la aportación mayor (el 50 % aproximadamente) la realiza una sola cooperativa de crédito, que es lo que explica la mayor proporción media de número de trabajadores por cooperativa.

Las cooperativas de trabajo asociado operan fundamentalmente en los sectores de construcción y servicios.

En cualquier caso, la representatividad del cooperativismo en Aragón y la provincia de Huesca sería similar a su aportación a la economía y población.

Las cooperativas en Aragón están articuladas sectorialmente y se han desarrollado mecanismos asociativos en los sectores más sobresalientes en lo que se refiere a cooperativas. Así tenemos:

- Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado (FACTA)
– www.facta.es

- Federación Aragonesa de Cooperativas Agrícolas (FACA) – www.faca.es
- Federación Aragonesa de Cooperativas de Viviendas (FACОВI)
- Unión de Cooperativas de Enseñanza en Aragón (UCEA) – www.uecoe.es

Las cooperativas de trabajo asociado son las que tradicionalmente han estado más vinculadas con la economía social por su propia estructura jurídica. FACTA en colaboración con la Escuela de Estudios Sociales de la Universidad de Zaragoza, ha estado durante casi dos décadas involucrada en la formación de cooperativas y de empresas de economía social en general. Este tipo de colaboraciones, y su posterior reconversión a estudio propio de la Universidad de Zaragoza, están permitiendo canalizar una formación de profesionales involucrados en organizaciones de economía social, fomentando también el emprendimiento cooperativo y en general, de economía social.

Estimación de la representatividad económica y laboral de las cooperativas en España, Aragón y Huesca.

	ESPAÑA	ARAGÓN	HUESCA
NÚMERO DE COOPERATIVAS	25.841	921	127
TRABAJADORES EN LAS COOPERATIVAS	317.542	8.272	1.439
% TRABAJADORES EN COOPERATIVAS SOBRE LA POBLACIÓN OCUPADA	1,55%	1,34%	1,48 %
VALOR AÑADIDO BRUTO DE LAS COOPERATIVAS	5.759.250.910	157.374.860	27.376.985 16
VALOR AÑADIDO BRUTO TOTAL	813.434.000.000	24.923.766.000	3.993.413.000
APORTACIÓN DE LAS COOPERATIVAS A LA ECONOMÍA (valor añadido bruto cooperativas sobre el valor añadido bruto)	0,71%	0,63%	0,69%

6.1.1.2. Sociedades Laborales

Las sociedades laborales son como hemos visto una forma jurídica de la legislación española. El desarrollo de estas sociedades, tanto en su vertiente de anónimas como limitadas, responde a una fórmula innovadora que permite funcionar en similares condiciones que las sociedades anónimas y limitadas con especificaciones que obligan a repartir la propiedad de la empresa entre los trabajadores, y con ciertas ventajas de carácter fiscal y tributario.

La representatividad de las sociedades laborales en Aragón es algo

menor que la representatividad (en número, participación económica y trabajadores) que las cooperativas.

La evolución de las sociedades laborales en España ha venido incrementándose en los últimos años, aunque durante el 2007, han entrado en una fase de estancamiento, incluso con tendencia a la disminución tanto en número de sociedades como de trabajadores.

Observamos en el siguiente cuadro que si bien el número de sociedades laborales en Aragón es claramente inferior al de cooperativas (673 frente a 921), las sociedades laborales en la provincia de Huesca superan al número de cooperativas (135 frente a 121). Lógicamente, en el número de trabajadores existe un número menor en las laborales por la propia legislación e intencionalidad con la que se crean (mayor número medio de socios-trabajadores en cooperativas agrícolas). No obstante, si quitamos en Huesca el efecto de la cooperativa de crédito que cuenta con más de 600 trabajadores, el número de trabajadores de cooperativas y sociedades laborales es muy similar.

SOCIEDADES LABORALES. NÚMERO DE SOCIEDADES, DE CENTROS DE COTIZACIÓN Y SUS TRABAJADORES, SEGÚN CLASE, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA

31/12/2007

Com. Autónoma / y Provincia	POR SOCIEDADES					
	Sociedades			Trabajadores		
	Total	Anónimas	Ltdas.	Total	Anónimas	Ltdas.
TOTAL	19.737	2.377	17.360	124.784	34.701	90.083
ARAGON	673	76	597	2.984	606	2.378
HUESCA	135	13	122	623	103	520
TERUEL	57	13	44	207	56	151
ZARAGOZA	481	50	431	2.154	447	1.707

La representatividad altoaragonesa en lo que respecta a las sociedades laborales es algo superior a lo que representan las cooperativas.

	Nº Sociedades	% sociedades	Nº s. laborales	% s. laborales
ESPAÑA	3.422.239	100,00%	19.737	100,00%
ARAGÓN	94.931	2,77%	673	3,41%
HUESCA	17.109	0,50%	135	0,68%

De esta forma, aunque existe un número proporcionalmente superior en la provincia de Huesca de sociedades laborales respecto de su significancia económica en el conjunto nacional, el número de trabajadores que aporta es similar a su aportación económica y de población.

El número de trabajadores medios por sociedad laboral en España es de 6,3 mientras que en Aragón y la provincia de Huesca es respectivamente 4,4 y 4,6 trabajadores. Es decir, las sociedades laborales aragonesas son

de tamaño medio pequeño.

En Aragón, la principal organización marco de las sociedades laborales es la Asociación Aragonesa de Sociedades Laborales (ASES) que pertenece a la red de CONFESAL, Confederación Española de Sociedades Laborales.

6.1.1.3. Mutualidades de previsión social

Las mutualidades de previsión social han tenido su máximo desarrollo en la Comunidad Autónoma vasca. Este sistema de complemento de las prestaciones de la Seguridad Social no ha tenido un desarrollo efectivo en Aragón, ya que se ha empleado mayoritariamente el sistema complementario de planes de pensiones. La diferente tradición y legislación de las comunidades autónomas¹⁸ ha implicado la existencia de estas mutualidades en el País Vasco y Cataluña, pero con escasa implantación en el resto.

Las mutualidades representan aproximadamente una cuarta parte del tamaño respecto al sistema de planes de pensiones. Algunas de las mutualidades de carácter nacional, y con sede social en Madrid, tienen diferentes sedes en Aragón y la provincia de Huesca. Es destacable el número de mutualistas y el valor de primas aportado. En Aragón no habría un número significativo de trabajadores y se reflejarían unas aportaciones inferiores a la media nacional, puesto que este sistema no ha sido legislado y desarrollado como en ciertas Comunidades Autónomas.

6.1.1.4. Centros especiales de empleo (C.E.E.)

Los centros especiales de empleo tienen como hemos visto una regulación específica a nivel nacional y en la administración aragonesa.

En ambos casos se persigue el objetivo básico de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad de cualquier tipo.

Cada vez en más medida, los centros especiales de empleo están operando en el mercado de la empresa normalizada en condiciones de competitividad puesto que se ha profesionalizado la gerencia de los mismos y se han incluido criterios empresariales a la gestión de los mismos. No obstante, el apoyo al empleo de las personas con discapacidad debe al menos, mantenerse, por parte de las administraciones públicas.

Existen diferentes herramientas de subvención y apoyo público en las siguientes líneas:

- 1^a. Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo a través de la creación de nuevos centros o de la ampliación de las plantillas de los ya existentes
- 2^a. Para ayudar al mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por discapacitados en los centros

3ª. Para contratación de personal de apoyo en los centros con discapacitados psíquicos o enfermos mentales.

4ª. Para el tránsito de trabajadores del Centro Especial a la empresa ordinaria

Además de la obligación legal que existe en las empresas de más de 50 trabajadores de aplicar la cuota de reserva, es decir, contratar un 2 % de personas con discapacidad sobre el total de la plantilla, y dado el difícil cumplimiento que tiene en algunos casos, se plantean las medidas alternativas 19, que es una línea de trabajo de los C.E.E. en constante crecimiento, ya que los centros especiales de empleo están aumentando sus ramas de actividad productiva y de servicios.

En Aragón, existen, según datos del Directorio del INAEM, existen 58 C.E.E. repartidos de la siguiente forma:

- 10 centros en la provincia de Huesca
- 30 centros en Zaragoza capital
- 13 centros en Zaragoza provincia
- 5 centros en Teruel

6.1.1.5. Empresas de inserción laboral

Las EMPRESAS DE INSERCIÓN LABORAL (EIL) nacen con el fin de luchar contra la pobreza y la exclusión social y son empresas que, realizando un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones del mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios, tienen como fin primordial de su objeto social la integración socioprofesional de personas en situación o amenaza de exclusión social y excluidas, por tanto, de los circuitos tradicionales del empleo, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral ordinario.

Frente a la marginación, las carencias familiares, el desarraigo cultural, las graves deficiencias educativas, la desmotivación personal o la falta de hábitos sociales o laborales, las E.I.L. proporcionan a los más desfavorecidos la oportunidad de entrar en el sistema socio-económico a través de un empleo.

Es importante señalar que las empresas de inserción facilitan un itinerario de inserción que consiste en un plan de trabajo personalizado que establece un camino planificado hacia la consecución de la integración en el mercado laboral ordinario. La permanencia de estas personas en las empresas de inserción es temporal, ya que no se pretende crear puestos indefinidos sino formar y capacitar a las personas para poder encontrar un puesto de trabajo por sí mismas

En la provincia de Huesca, no existe ninguna empresa de inserción. Hasta ahora, los C.E.E., más orientados hacia personas con discapacidad, han sido una aportación adecuada para la provincia. No obstante, se detecta que la presencia de numerosos colectivos en riesgo de exclusión en la provincia (inmigrantes, parados de larga duración, mujeres con diversa problemática, etc.) motivaría la realización y el fomento de este tipo de empresas, ya que tienen una red de apoyo legislativo y de ayudas importante. Así, se recomiendan tres líneas de acción en cuanto a las empresas de inserción laboral en la provincia de Huesca:

- 1 Estudiar los colectivos que recoge la normativa y su impacto / presencia en la provincia de Huesca
- 2 Motivar desde las redes sociales (asociaciones, fundaciones, plataformas, etc.) y desde la propia administración el nacimiento de este tipo de empresas.
- 3 Ver la posibilidad de colaboración con las empresas de inserción ya existentes en la provincia de Zaragoza para que estudien posibles líneas de trabajo o implantación futura en la provincia de Huesca, ya que cuentan con una experiencia dilatada en el mercado.

6.2. Situación de partida de las empresas encuestadas

La RSE se ha desarrollado extraordinariamente en los últimos años. En España, si bien es cierto que el debate llegó algo más tarde que a otros países europeos, el número de iniciativas que han sido promovidas a partir del año 2003 por empresas y otras instituciones ha sido muy relevante, tal y como ponen de manifiesto el número de empresas que elaboran informes sociales en conformidad con las guías de Global Reporting Initiative y diversos estudios empíricos acerca del desarrollo de la RSE en España². Iniciativas como la puesta en marcha del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa o el debate público suscitado por el Foro de Expertos creado por iniciativa del Gobierno estatal no hacen sino constatar el impulso que ha tomado la RSE en estos últimos años.

La RSE comenzó en las corporaciones de más tamaño pero son las PYMES las que lo están comenzando a incorporar y donde la administración pública esta haciendo más incidencia. Tal y como se menciona en el Libro Verde:

“...El aumento de su puesta en práctica en las medianas y pequeñas empresas, incluidas las microempresas, es fundamental, porque son las que más contribuyen a la economía y la creación de puestos de trabajo...” (COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: LIBRO VERDE. FOMENTAR UN MARCO PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS, 2001)

En efecto, las PYMES constituyen en la actualidad el **motor básico que estimula la economía**. Al respecto, conviene tener en cuenta que las PYMES

suponen el 99,8% del total de empresas y el 56% del empleo en Europa. En España, el número de PYMEs alcanza también el 99,86% del total de empresas. En la comarca del Somontano de Barbastro las PYMES constituyen el 99,9% del total de empresas, es por esto que los resultados de este estudio se son más extrapolables a la realidad de las PYMES que al de las grandes empresas.

Aprovechando que estudiábamos la RSE para la inclusión laboral hemos querido conocer cual era la situación en las empresas de las otras dos dimensiones que tiene la RSE, es decir, la dimensión ambiental y la económica y los efectos que esta tiene para la empresa. La teoría nos dice que los efectos para la empresa que aplica la RSE son los siguientes:

EFFECTOS DE LA RSE PARA LA EMPRESA

DIMENSIÓN AMBIENTAL	DIMENSIÓN SOCIAL	DIMENSIÓN ECONÓMICA
Políticas y programas ambientales	Trabajadores y trabajadoras: Igualdad, conciliación laboral y participación en la empresa	Gestión de proveedores: homologación y condiciones de pago
Desarrollo de un Sistema de Gestión Ambiental	Salud laboral	Obligaciones legales y tributarias
Gestión de la energía, la movilidad, el agua y vertidos, los residuos y las emisiones	Clientela: fidelización, código de conducta y reclamaciones	Buen gobierno y transparencia
Contrataciones y compras con criterios ambientales y sociales. Cadena de proveedores	Sociedad: organizaciones no gubernamentales, cooperación al desarrollo y proveedores locales	Planificación de las inversiones ISR
		Distribución de los beneficios

6.3. Informe de resultados de la empresas entrevistadas

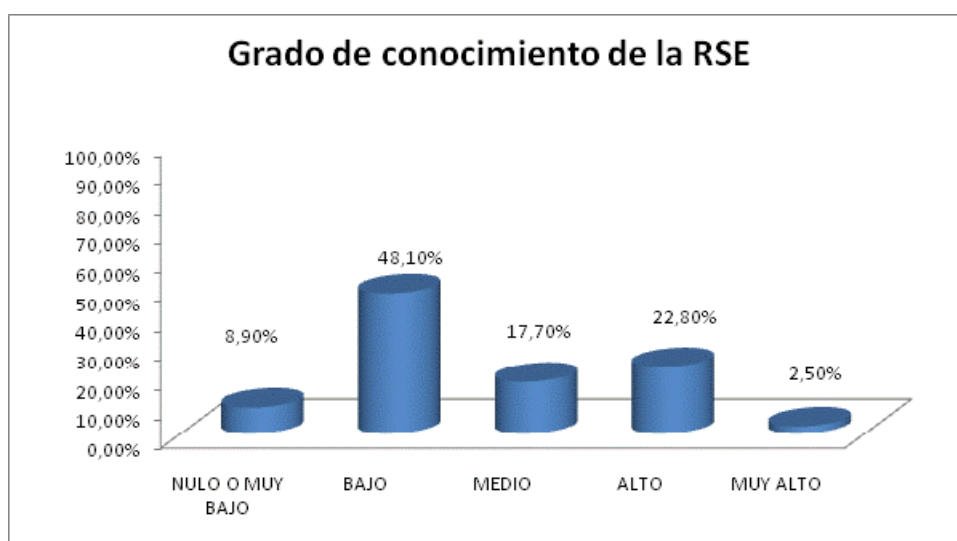
6.3.1. Concepto de RSE

Cuando les hemos preguntado a las empresas que es lo que entendían por RSE nos hemos percatado que existía un **importante grado de desconocimiento** de la RSE con carácter previo a la participación este estudio.

En una escala de 0 (Conocimiento nulo) a 10 (Conocimiento máximo), la puntuación promedio obtenida se sitúa por debajo del 5 (3,7).

En un 8,9% de las empresas que han participado en el estudio el conocimiento era nulo, y **el porcentaje de empresas con un grado de conocimiento bajo o muy bajo alcanza el 57%**. En ocasiones se declara que solamente se ha oído hablar del concepto, pero sin tener claro las implicaciones que conlleva.

No obstante, también un **22,8% de las empresas consideran que tenían un elevado grado de conocimiento previo** y en un 2,5% de los casos se manifiesta que el conocimiento era muy alto. Aunque como veremos más adelante, tenían algunos conceptos equivocados.



6.3.2. ¿En qué grado cree usted que puede contribuir la RSE en la sociedad?

Las empresas **asocian en mayor medida la RSE a las acciones encaminadas a reducir el impacto medioambiental** de las empresas (7,1 puntos de promedio sobre 10).

La **ética y la transparencia** (6,9), la **salud laboral** (6,8), y combatir la discriminación y la **igualdad de oportunidades** (6,7), son otros de los temas que se identifican con mayor claridad como aspectos en los que se puede beneficiar la sociedad gracias a la implantación de la RSE por parte de

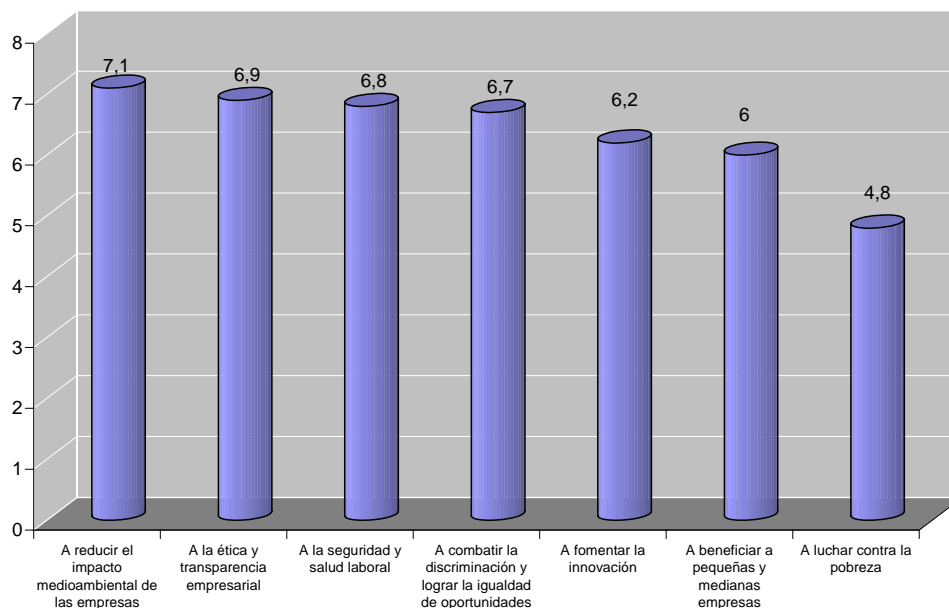
las empresas.

	Puntuación Promedio (0-10)
A reducir el impacto medioambiental de las empresas	7,1
A la ética y transparencia empresarial	6,9
A la seguridad y salud laboral	6,8
A combatir la discriminación y lograr la igualdad de oportunidades	6,7
A fomentar la innovación	6,2
A beneficiar a pequeñas y medianas empresas	6,0
A luchar contra la pobreza y favorecer la empleabilidad de colectivos vulnerables	4,8

Por el contrario, **no se tiene tan claro que la RSE puede contribuir a luchar contra la pobreza**, ya que se considera que en este caso el impacto es menor porque depende de otros muchos factores que escapan a las medidas que puedan tomar las empresas. Tampoco se considera que pueda favorecer la contratación de colectivos vulnerables ya que en su mayoría no se plantean dentro de sus acciones de RSE la contratación de colectivos vulnerables- Solo cuando se les explica que tipos de colectivos son, comentan que discapacitados, parados de larga duración, mujeres maltratadas y jóvenes sí que estarían dispuestos a contratarlos.

De igual forma, aunque se considera que la RSE puede **beneficiar a pequeñas y medianas empresas** en un grado medio (6,0), se estima que la dificultad en este caso estriba en que son necesarios unos recursos para llegar a obtener esos beneficios, de los que las empresas habitualmente carecen.

Grado de contribucion a la RSE



6.3.3. Ventajas y beneficios de la RSE para la empresa

Cuando se les pregunta por los beneficios que creen que se pueden obtener con una política de RSE, la gran mayoría de las empresas creen que la **imagen de marca y credibilidad de la empresa es el mayor beneficio** que las empresas atribuyen a la puesta en marcha de medidas de RSE en su empresa. El 58% de las empresas consultadas entienden que el beneficio en este ámbito será Alto, y un 14% considera que será Muy Alto (Promedio: 7,1).

La **tranquilidad y conciencia** por sentirse responsables es otro de los beneficios apuntados en mayor medida. Un 13% lo considera como un beneficio Muy Alto y un 47% como un beneficio Alto (Promedio: 6,7).

No son percibidos con tanta claridad como beneficios la **mejora de la eficiencia de la gestión** y la **aceptación y fidelización de la clientela** (6,2 puntos de promedio en ambos casos). A este respecto se manifiesta que el valor de la RSE todavía no está lo suficientemente reconocido entre el conjunto de la sociedad como para influir en la fidelización de la clientela, para lo que tienen más peso otros factores como la relación calidad-precio del producto o servicio ofertado.

De todos los aspectos planteados como posibles beneficios para la empresa, el que **menos aceptación** parece tener como tal entre las empresas participantes en el estudio es el referido a la **competitividad** (Puntuación promedio 5,8).

Además, se apuntan desde las empresas otros posibles beneficios para sus empresas tales como mejoras en el entorno laboral y el ambiente de trabajo; fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre compañeros de la empresa; formar y concienciar a los empleados en torno a esta cuestión o mejorar la imagen que los propios empleados tienen de la empresa en la que trabajan. En definitiva, cuestiones que tendrán como consecuencia una mejora general de la organización.

Como se muestra en el siguiente cuadro, la mayoría de las empresas entrevistadas estima que la aplicación de la RSE dará buena imagen a su empresa. Es destacable que las empresas piensen que la aplicación de RSE no conllevará para ellas una ventaja para la competitividad de su empresa, lo que demuestra el desconocimiento que se tiene de la RSE.

	Puntuación Promedio (0-10)
En mejorar la imagen/reputación y credibilidad de su marca/empresa	7,1
En su tranquilidad y conciencia por sentirse responsable	6,7
En mejorar la eficiencia de la gestión	6,2
En conseguir más aceptación y fidelizar a su clientela	6,2
En la competitividad de su empresa	5

6.3.4. Cual es la dimensión que consideran mas importante para su empresa

Para las empresas entrevistadas, la dimensión social es la que consideran mas interesante para sus empresas, aunque reconocen que una de las que mas acciones les resta por realizar y la que ven mas complicada de llevar a cabo.

La dimensión ambiental es la que las empresas consideran que más les resta por mejorar y creen que debería tener mas apoyo externo para llevar las mejoras a cabo.

La dimensión económica es la que consideran mejor desarrollada y controlada.

	ECONÓMICA	AMBIENTAL	SOCIAL
La dimensión más interesante para la realidad de las empresas	17,3%	23,1%	59,6%
La dimensión a la que su empresa más trabajo le resta por hacer	10,6%	47,0%	42,4%
La dimensión más complicada de abordar y/o mejorar	20,3%	37,3%	42,4%
La dimensión que requiere más apoyo externo para su mejora	17,2%	51,6%	31,3%

6.3.5. Propuestas de intervención sugeridas en las empresas

Para continuar avanzando hacia la implantación de la RSE es preciso superar los obstáculos que las empresas pueden encontrarse en el camino, muchos de los cuales han sido ya comentados anteriormente.

En este sentido, aunque las entrevistas han contribuido a aumentar el conocimiento y valoración sobre la RSE, la falta de información sobre cómo abordar aspectos concretos en su implementación es todavía un problema acuciante. Resulta necesario, por tanto, acometer **actuaciones dirigidas a formar e informar** a las empresas acerca de cómo aplicar criterios específicos en cada empresa de la mejor manera.

Un elevado porcentaje de las empresas que han participado les gustaría realizar más acciones para impulsar acciones socialmente responsables, pero sin embargo un 70% no cuentan con recursos humanos necesarios para hacer frente a esta tarea y necesitarán por tanto contratar **asesoramiento externo** para su elaboración (en tanto que el 30% restante sí cuentan con recursos propios).

El coste económico de esta contratación puede ser un freno muy relevante, por lo que la **disponibilidad de ayudas económicas** se convierte en un factor de enorme importancia. Como se verá más adelante, precisamente las ayudas económicas suponen la medida a adoptar por la Administración que las empresas consideran como más efectiva, algo que se corrobora si se tiene en cuenta que la inmensa mayoría de las empresas reconocen que no hubieran tomado parte en el proyecto de no ser por su carácter gratuito.

En todo caso, para que la implantación de la RSE en las empresas reciba un impulso verdaderamente relevante, resulta imprescindible que se otorgue un **mayor reconocimiento** a las medidas que adoptan y la **divulgación** de las mismas, de modo que se ponga en valor el esfuerzo realizado y sirva además de ejemplo al resto de empresas, identificando los efectos positivos de su

implantación.

Para conseguir esto es precisa en cualquier caso una labor de de **sensibilización** en el conjunto de la sociedad, y que sean los grupos de interés (y particularmente los clientes) los que demanden en mayor medida a las empresas la implantación de RSE. Medidas de sensibilización que también deben ir dirigidas a los directivos y trabajadores de las empresas.

6.4. Buenas Prácticas y acciones socialmente responsables identificadas en las empresas

6.4.1. Buenas practicas de detectadas en las empresas

Para este estudio se ha considerado como Buena Práctica la "Acción o conjunto de acciones que, fruto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, y están pensadas y realizadas por los miembros de una organización con el apoyo de sus órganos de dirección, y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, suponen una mejora evidente de los estándares del servicio, siempre de acuerdo con los criterios éticos y técnicos de la organización y alineadas con su misión, su visión y sus valores. Estas buenas prácticas deben estar documentadas para servir de referente a otros y facilitar la mejora de sus procesos." (Fuente: www.feaps.org)

Además de estas características, una acción para ser considerada buena práctica, en cualquier, caso debe estar más allá del cumplimiento de la legislación.

Podemos considerar, por tanto, que las buenas prácticas de RSE identificadas son acciones concretas de RSE que ya se están llevando a cabo en la empresa, aunque en algunos casos las empresas no las clasifican como tal en su gestión.

Así, las encuestas realizadas han evidenciado que algunas de las empresas participantes ya tienen puestas en práctica algunas acciones socialmente responsables que pueden considerarse como Buenas Prácticas en el ámbito de la RSE. En **alrededor del 80% de las empresas** se ha detectado una o varias actuaciones que pueden considerarse una Buena Práctica. En la siguiente tabla se detallan las de mayor frecuencia.

BUENAS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA

	% SOBRE TOTAL DE EMPRESAS
DIMENSIÓN ECONÓMICA	
Gestión relativa a costes de producción	16%
Política de retribución con sistema de determinación de salarios	12%
Establecimiento de criterios de buen gobierno	11%
Planificación de las inversiones	11%
Medición de satisfacción del personal	5%
Política de distribución de beneficios	5%
Mejora de las condiciones de pago a empresas proveedoras	3%
DIMENSIÓN AMBIENTAL	
Utilización de indicadores de consumo (agua, energía, combustibles)	36%
Certificación Ambiental	16%
Actividades de Formación Ambiental	11%
Utilización de indicadores de control y reducción de residuos	9%
Medidas referidas a envases y embalajes	7%
Criterios ambientales para la homologación de proveedores	4%
Utilización de indicadores de control y reducción de vertidos	4%
DIMENSIÓN SOCIAL	
Medidas de conciliación de la vida laboral y personal	15%
Contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión social	9%
Colaboración con proyectos sociales y ONGs	5%
Medición de satisfacción y medidas fidelización de la clientela	8%
Política de Seguridad y Salud Laboral	7%
Medidas relacionadas con la Igualdad de Género	2%
Código de Buena Conducta	1%
Contratación de proveedores locales	10%

En la **Dimensión Económica**, son frecuentes (aproximadamente el 16% de las empresas) los **estudios de costes** y el seguimiento de la evolución de éstos, así como el diseño y utilización de herramientas específicas para la gestión de los mismos. En un 12% de las empresas existe un **sistema de retribución definido** con especificación de los criterios utilizados y en ocasiones se tiene en cuenta la satisfacción de los trabajadores al respecto mediante encuestas. Son también frecuentes (alrededor del 11% de las empresas) las medidas relacionadas con el buen **gobierno y transparencia** y **la planificación y control de la rentabilidad de las inversiones**. También se ha detectado, aunque de forma más puntual, que algunas

empresas llevan a **cabo mejoras en el pago a proveedores**.

En la **Dimensión Ambiental** la Buena Práctica más habitual es la puesta en marcha de prácticas orientadas a la **minimización de consumos**; al menos un 36% de las empresas adopta actuaciones de este tipo. Aunque en menor medida, también son frecuentes otras acciones encaminadas a reducir los residuos y vertidos, así como la emisión de ruidos. Además, un número creciente de las empresas cuenta con la **Certificación ISO 14001** (o está en vías de conseguirla), lo que no puede considerarse estrictamente una buena práctica de RSE, pero favorece las mismas por la sinergia que supone contar con un sistema de gestión ambiental.

Pero es en relación con la **Dimensión Social** donde se ha detectado menores porcentajes de buenas prácticas. Así, alrededor del 15% de las empresas ha adoptado **medidas de conciliación** de la vida laboral y personal, y 9% je contrata a personal de **colectivos desfavorecidos** o en riesgo de exclusión social. Es igualmente frecuente (5%) la **colaboración con ONGs y proyectos sociales**, así como las medidas encaminadas a medir la **satisfacción de la clientela** y conseguir la fidelización de la misma (8%). En esta dimensión las medidas para conseguir la igualdad de género son realmente bajas, como también lo son los códigos de buena conducta en las que solo un 2% de las empresas tiene.

6.5. Dificultades y Necesidades para la implantación

La información sobre las dificultades y necesidades para la implantación de la RSE en las empresas, se ha extraído de los Diagnósticos de RSE realizados.

Entre las **dificultades** que con más frecuencia se señalan, destaca fundamentalmente la **falta de información**. Este déficit de conocimientos y asesoramiento sobre cómo establecer y aplicar criterios de RSE, afecta tanto a la dimensión económica como a la dimensión social (alrededor del 35% de las empresas) y, en menor medida, también a la dimensión ambiental (el 19% de las empresas cita el desconocimiento como una dificultad en esta dimensión).

La **falta de planificación estratégica** es otra de las dificultades que las empresas encuentran y que, aunque se plantea desde la dimensión económica, concierne realmente a las tres dimensiones, en tanto que afecta a la propia gestión de la PYME. Esta dificultad, que se ha encontrado en casi 8% de las empresas, tiene un particular relevancia puesto que es precisamente la planificación estratégica la puede lograr que la RSE funcione de manera efectiva en la empresa.

En relación con la **dimensión económica**, se menciona frecuentemente que por la propia naturaleza de la empresa, resulta más complicado avanzar en ciertos aspectos relacionados con el **buen gobierno**.

Otros de los obstáculos señalados en mayor medida son la **dificultad de acometer inversiones**, en particular en la actual situación de crisis, y la **falta de tiempo**. Además, se apuntan los problemas que las pequeñas empresas encuentran para entablar **negociaciones con proveedores y entidades financieras**, que las obligan en muchos casos a aceptar condiciones no ventajosas.

En cuanto a la **dimensión ambiental**, se considera que la **legislación** es muy **estricta y se modifica constantemente**. La **falta de recursos económicos y humanos** supone otro obstáculo, al que se une el **elevado coste económico** que suponen las mejoras ambientales.

En relación con la **dimensión social**, el **tipo de actividad** también es un motivo aducido para explicar la escasa o nula contratación de personas de colectivos desfavorecidos. El **reducido tamaño** de la empresa también dificulta la flexibilidad y conciliación, así como la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. El **coste económico** es considerado igualmente como un importante obstáculo por buena parte de las empresas.

DIFICULTADES	
DIMENSIÓN ECONÓMICA	
Falta de información – asesoramiento sobre cómo establecer criterios de RSE	34,7%
Naturaleza de la empresa dificulta la progresión en ciertos aspectos del buen gobierno	30,7%
Coyuntura económica actual de crisis (impide inversiones por falta de liquidez, créditos, tesorería, dependencia de pagos de clientes.)	26,7%
El pequeño tamaño de la empresa impide la negociación con proveedores y entidades financieras (imponen condiciones)	13,9%
Falta de tiempo	13,9%
Exceso de burocracia y escaso apoyo de la Administración	9,9%
Bajo nivel de concienciación primando lo económico/ Falta cambio de mentalidad, también entre los grupos de interés (incluido el cliente: falta de exigencia de la clientela final)	8,9%
Escasez de proveedores como para establecer criterios para elegirlos	8,9%
Falta de planificación estratégica y dificultad para su evaluación (dificultad para medir impactos, p.e. en inversiones)	7,9%
Falta de implicación y conocimiento de la RSE por parte de los Grupos de Interés (no comprenden determinadas decisiones).	7,9%
Competencia desleal	5,9%
El sistema de homologación de proveedores solamente se puede aplicar cuando el proveedor tiene un tamaño importante, con certificaciones...	1,0%
No existe una política de retribución salarial en los niveles más bajos	1,0%
Falta de transparencia	1,0%
DIMENSIÓN AMBIENTAL	
La legislación es muy estricta y se modifica constantemente: Falta de información (desconocimiento requisitos legales) – formación – asesoramiento	21,8%

Falta personal / tiempo: Recursos humanos	19,8%
Coste económico asociado a la certificación/ mejoras ambientales	18,8%
Desconocimiento	18,8%
Falta de sensibilización/exigencias por la empresa o grupos de interés	12,9%
Dificultades técnicas	11,9%
Dificultad para exigir a los proveedores los requisitos ambientales (escaso poder de negociación)	6,9%
DIMENSIÓN SOCIAL	
Falta de información – desconocimiento sobre cómo aplicar modelos concretos – no se conocen indicadores...	35,6%
Tipo de actividad / empresa dificulta la contratación de mujeres/ personas discapacitadas / gestión de la SST...	25,7%
Tamaño de la empresa dificulta flexibilidad, conciliación...	14,9%
Coste económico	13,9%
Falta de concienciación / implicación en directivos y/o trabajadores (PRL)	11,9%
Dificultad en la implicación de los trabajadores	9,9%
Situación actual de la empresa dificulta un proceso de cambio a corto plazo	8,9%
Excesiva burocracia en PRL, poca adaptación a características concretas de la empresa	7,9%
Falta de Plan Estratégico, no existen estipulaciones sobre política de conciliación, política de igualdad, política de fidelización de clientes...	6,9%
Falta de proveedores locales / dificultad de contactos	4,0%

El desconocimiento manifestado por la mayor parte de las empresas es probablemente, como se ha señalado anteriormente, la dificultad de mayor envergadura. Como lógica consecuencia de esto, **la información, formación y asesoramiento son las necesidades** que con mayor frecuencia se encuentran las empresas para implantar la RSE.

La **planificación estratégica** es otro de los temas que se señala más a menudo: la **definición de criterios**, la **sistematización** de las actuaciones y recoger las mismas en **documentos** oficiales.

Se considera igualmente necesario **divulgar las actuaciones** que ya se llevan a cabo, de modo que éstas tengan un **mayor reconocimiento** por todos los grupos de interés, para lo que también es preciso continuar una labor de **sensibilización** dirigida no solamente a estos grupos de interés, sino también a directivos y, en general, al conjunto de la sociedad.

NECESIDADES

DIMENSIÓN ECONÓMICA	
Información – Formación – Asesoramiento	40,6%
Falta medir y revisar las acciones que realiza la empresa; Plasmarlas en documentos y difundirlas entre los grupos de interés	33,7%
Definir criterios para establecer un sistema de homologación de proveedores y subcontratistas	24,8%

Sensibilización (directivos) – Divulgación (Grupos de interés)	22,8%
Medios económicos y humanos: recursos propios y/o apoyos externos	15,8%
Elaborar/Documentar los sistemas de distribución de beneficios y la política estratégica de la empresa	13,9%
Planificación (estratégica) de las inversiones	11,9%
Indicadores de rentabilidad de las inversiones	5,9%
DIMENSIÓN AMBIENTAL	
Más información – formación – asesoramiento	51,5%
Establecimiento de criterios (compras, proveedores, controles consumos...)	30,7%
Implantación de un sistema de gestión ambiental (en los casos en los que no se tiene)	27,7%
Sensibilización, cambios de comportamiento	18,8%
Mayor apoyo económico y recursos humanos	12,9%
Mayor difusión y reconocimiento a empresas que gestionan el medio ambiente	10,9%
Adecuar la legislación a las necesidades del entorno y las empresas	4,0%
Colaboración de los clientes para realizar una correcta gestión ambiental	1,0%
DIMENSIÓN SOCIAL	
Planificación – sistematizar, definir, documentar...	60,4%
Información – Formación – Difusión Buenas prácticas	43,6%
Sensibilización equipos directivos y empleados	20,8%
Herramientas de comunicación – contacto con proveedores locales	11,9%
Mejorar la sistemática de comunicación interna	10,9%
Recursos económicos y humanos, más apoyo e impulso por parte de Administración	8,9%
Integración del sistema de PRL en el de gestión de la organización	5,9%
Simplificación de los procesos (Prevención de Riesgos por ejemplo)	4,0%

Como se puede apreciar, tanto las dificultades como las necesidades comentadas, afectan a los diversos grupos de interés, de la forma que se sintetiza en el siguiente cuadro:

DIFICULTADES	NECESIDADES
DIRECCIÓN	DIRECCIÓN
Falta de profesionalización de gerencia: consecuencia de ausencia de planificación estratégica y gestión	Conocimiento de estrategia y planificación
Desconocimiento de la Inversión Socialmente Responsable por parte de las empresas y administraciones	Disponer de más recursos propios

Inversiones sociales que se recuperan sólo a largo plazo (coste económico).	Profesionalización de la gerencia
Falta de visión de la rentabilidad	Costes de inversiones, necesidades económicas
TRABAJADORES	TRABAJADORES
Conlleva una reorganización interna, conlleva costes tiempo	Formación e información de criterios económicos
Falta de implicación, sensibilización y participación de los trabajadores	Conocer ejemplos de Buenas Prácticas en RSE
	Conocimientos y formación en legislación ambiental
	Documentar las prácticas que se realizan (sistematizar)
ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN
Falta de amparo de la Administración Pública	Necesidad de reconocimiento
	Divulgación clara y facilitadora de la legislación ambiental
	Adaptar certificaciones PYMES
	Simplificar la legislación en prevención, especialmente para las pequeñas empresas
SOCIEDAD	SOCIEDAD
A igualdad de condiciones económicas es difícil valorar con criterios de RSE	Mayor valor añadido desde percepción de cliente
Falta de concienciación y visión de la rentabilidad	Valoración de la RSE por clientes finales
	Asesoramiento personalizado adaptado a la empresa
OTRAS CONSIDERACIONES	OTRAS CONSIDERACIONES
Coyuntura económica actual: crisis	Visibilidad de los beneficios económicos que aporta la RSE
Pequeño tamaño y perfil de la empresa	Herramientas de formación e información para la gestión
Desconocimiento de RSE	
Desconocimiento de requisitos o normativa muy exigente (no adaptada a PYMES, sobredimensionada)	

6.5.1. Apoyos con los que se cuenta

Estas encuestas han puesto de manifiesto que las empresas ya cuentan con algunas herramientas que pueden servir como apoyo para implantar la RSE.

En un porcentaje de empresas se cuenta con **asesorías externas** que ayudan a gestionar los temas económicos (44%), así como con **consultorías** que asesoran en temas ambientales (43%).

El hecho de contar con un **Servicio de Prevención** (sea éste interno o externo), y de disponer de normativas de Seguridad Laboral, es considerado un elemento facilitador para la implantación de la RSE en su dimensión social (61

Las **ayudas económicas existentes** también son señaladas con frecuencia como un factor clave que puede facilitar la implantación de la RSE en la empresa.

6.6. Conocimientos de los incentivos que ofrece la administración para incorporar acciones de RSE

6.6.1. Grado de conocimiento de las actuaciones de la Administración

El **desconocimiento** acerca de la labor que la Administración realiza para promover actuaciones de RSE es bastante elevado. Así, que solo el **15%** de las empresas que han participado en el estudio reconozca tener **información sobre las acciones de impulso de la RSE en las empresas**.

6.6.2. Propuestas de trabajo a realizar por la Administración: el punto de vista de las empresas

Cuando se cuestiona a las empresas acerca de las actuaciones de la Administración que favorecerían la implantación de la RSE, la mayor parte coinciden en señalar a las **Ayudas** como la medida más efectiva. Un 49% de las empresas valora como Alta la adecuación de esta medida, y un 38% como Muy Alta (Promedio, 8,1). También ha sido valorada de forma muy positiva la posibilidad de que se pongan en marcha **incentivos fiscales y de contratación pública**: 8,0 de promedio y un 41% de empresas que valoran la medida como Muy Positiva/Muy Alto.

Los otros dos tipos de medidas propuestas (Difusión a la sociedad, Formación e información a empresarios y trabajadores) obtienen una valoración promedio algo más baja, aunque tienen también una elevada aceptación entre las PYMEs que han participado en el estudio.

Acciones de la administración que favorecerían la implantación de la RSE en las empresas	Puntuación Promedio (0-10)
Ayudas a la implantación (por ejemplo a diagnósticos y planes de actuación)	8,1
Incentivos fiscales y de contratación pública	8,0
Difusión a la sociedad	7,6
Formación e información a empresarios y trabajadores	7,4

Las personas encuestadas han propuesto también otro tipo de acciones que a su juicio podrían servir para impulsar la RSE, tales como el reconocimiento a

las empresas que persigan la excelencia en este ámbito (mediante premios, certificados, etc.), la elaboración de diagnósticos más específicos en determinados campos, la vinculación de la RSE al triple sistema de gestión (Calidad, Prevención, Medio Ambiente), o la creación de ayudas para formar a consultores.

6.6.3. Conclusiones sobre las propuestas de trabajo a realizar por la Administración

Los responsables de las empresas que han participado en el estudio coinciden por en señalar la idoneidad de poner en marcha **ayudas económicas e incentivos fiscales** para lograr una mayor implantación de la RSE en las PYMEs.

Las medidas de **formación, información y sensibilización**, se consideran igualmente importantes para seguir avanzando en este proceso. Si bien en una hipotética escala de prioridades, este tipo de medidas se han colocado por debajo de las de tipo de económico, la aceptación es en cualquier caso muy elevada, como ponen de manifiesto las altas puntuaciones promedio obtenidas en todos los casos.

Queda patente, por tanto, la necesidad percibida de impulsar actuaciones que tengan en cuenta tanto los apoyos económicos para superar la barrera que supone la falta de recursos, como los apoyos formativos y de divulgación para superar el obstáculo que supone el desconocimiento.

Y, a la luz de los resultados obtenidos, resulta igualmente necesario hacer un mayor esfuerzo para dar a conocer las actuaciones que ya se están poniendo en marcha desde la Administración, puesto que un grado de información adecuado resulta imprescindible para poder acceder a esos apoyos de diverso tipo.

6.7. Conclusiones

La realización del estudio ha permitido obtener conclusiones acerca de las ventajas y aportes positivos que la RSE tiene para las empresas que han participado en este estudio en la Comarca de Somontano de Barbastro de RSE en sus empresas, así como analizar su percepción respecto a la RSE en general y para su empresa en particular. En este apartado **recopilamos las principales conclusiones que se pueden extraer del estudio** para detectar tanto los aspectos más positivos del proceso como los susceptibles de mejora en futuras iniciativas.

Las empresas que han participado han **interiorizado el enfoque multidimensional de la RSE**, que constituye uno de sus aspectos más relevantes y han integrado en su visión la potencialidad de **la RSE como**

factor que puede contribuir a beneficiar a sus empresas, tanto en lo relativo a la imagen/reputación, como a la eficiencia en la gestión y a la aceptación y fidelización de los clientes.

Este estudio ha evidenciado que **la dimensión ambiental es percibida como aquella en la que más trabajo resta por hacer** y en la que se requiere un mayor apoyo externo, ya que demanda un perfil técnico más concreto y/o inversiones más importantes.

Por otra parte, algunas de las empresas ya realizan acciones socialmente responsables que en muchas ocasiones no son conscientes de que las están llevando a cabo.

Aunque aún queda mucho trabajo por hacer, la **predisposición por parte de las empresas es positiva**.

La falta de información es percibida como la dificultad más frecuente para una mayor integración de la RSE en las empresas y, coherentemente, **la necesidad de información y asesoramiento externo** está considerada como una de las más prioritarias por las empresas que han realizado el diagnóstico.

7. BUENAS PRACTICAS PARA EL EMPLEO DESDE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Las empresas que asumen su responsabilidad social y quieren traducir este compromiso en acciones concretas, encuentran una importante línea de actuación en la incorporación de determinadas medidas o “buenas prácticas”¹ en la gestión de algunos de sus departamentos, favoreciendo directamente la integración sociolaboral de las personas con mayores dificultades.

Los departamentos de recursos humanos, como principales responsables de la gestión del empleo y la formación en las empresas, tienen una gran capacidad para favorecer la integración sociolaboral de los más desfavorecidos. Son ya muchas las empresas que incorporan medidas de acción positiva a favor de la igualdad de oportunidades ante el empleo de las personas con mayores dificultades. Cabe destacar que, en muchos casos, este tipo de medidas es fruto del esfuerzo conjunto del departamento de recursos humanos y la representación sindical, quienes a través de la negociación colectiva logran institucionalizar algunos elementos que evitan la discriminación en el acceso al empleo y promueven el desarrollo profesional en condiciones de igualdad.

Pero el apoyo al empleo de las personas con mayores dificultades no está centrado únicamente en los trabajadores de la propia empresa, sino que éstas tienen unas estrechas relaciones con el entorno (con sus clientes y sus proveedores) y a través de los departamentos de compras, o de los

departamentos de comunicación y marketing pueden jugar un papel muy importante en la integración sociolaboral de personas en dificultad social.

Estas son alguna de las buenas prácticas que se están fomentando en otras zonas, y que la administración debería impulsar para que se pudieran implantar en la a Comarca de Somontano de Barbastro:

7.1. En materia de RRHH

- **Establecimiento de sistemas objetivos que respondan a la productividad laboral en los procesos de selección.** Enterrando determinados prejuicios y estereotipos sobre el rendimiento profesional de las personas en situación de vulnerabilidad, inician sus procesos de selección estableciendo una baremación basada en criterios de cualificación, actitudes y motivación, sin considerar factores de discriminación como la edad, sexo, discapacidad, país de origen, situación social, etc.
- **Establecimiento de cuotas de vulnerabilidad en la contratación.** La empresa puede ir más lejos en su compromiso social, y establecer cuotas de vulnerabilidad. La legislación laboral vigente dice que, las empresas de más de 50 trabajadores deben tener en plantilla al menos un 2% de personas discapacitadas.
- La búsqueda de fórmulas alternativas de creación de empleo en las empresas, como la **eliminación de horas extraordinarias**, en alguna de las empresas con mas de 100 trabajadores ya existen formulas para limitar las horas extras que se realiza y esto supone para determinadas empresas una posibilidad de ejercer su responsabilidad social, reservando el empleo generado por esta vía a las personas que encuentran más dificultades para acceder a un puesto de trabajo.
- **Acompañamiento en la fase de incorporación a la plantilla.** Esta actitud es realizada tanto por PYMES como por grandes empresas, pero la plena integración laboral no finaliza en el momento de la contratación, sino que es importante dedicar los recursos necesarios para garantizar la adecuada adaptación y el aprendizaje correcto de las tareas asignadas, al menos durante la primera fase de incorporación a la plantilla.
- **Utilización voluntaria de la modalidad contractual a tiempo parcial.** A menudo las características y situaciones personales dificulta el desarrollo de una jornada de trabajo a tiempo completo, como en el caso de necesitar seguir un tratamiento, de tener cargas familiares o determinadas complicaciones de salud.

- **Fomento del teletrabajo.** Determinadas ocupaciones no requieren la presencia física en el centro de trabajo y pueden desarrollarse desde el domicilio habitual del trabajador. El establecimiento por parte de la empresa de puestos de teletrabajo, además de un abaratamiento en infraestructura, permite la inserción sociolaboral a determinadas personas que de otra manera encontrarían muchas dificultades.
- **Acceso a la formación continua sin discriminación.**
- **Flexibilidad en la impartición de la formación.** La impartición de la formación interna en las empresas con mayor diversidad de recursos humanos se suele caracterizar por una gran capacidad de adaptación a la problemática específica de los trabajadores más desfavorecidos: metodologías para personas con problemas de aprendizaje, autorización permanente, duración y frecuencia adaptable, horarios abiertos...
- **Incorporación de acciones específicas de sensibilización en los Planes formativos.** La inclusión en los cursos de formación continua de módulos específicos sobre la riqueza de la diversidad en los recursos humanos, contribuye a romper estereotipos y a mejorar el clima corporativo, además de facilitar la integración de las personas en la empresa.
- **Colaboración con centros de formación en el diseño de contenidos.**
- **Impartición de formación en los programas de empleo.** Además de la participación en el diseño de las acciones formativas, determinadas empresas colaboran con los programas de empleo poniendo a disposición de las entidades que los promueven profesionales que imparten determinados módulos de los cursos de capacitación profesional, con el objeto de que la formación se aproxime más a la realidad del sistema productivo.
- **Incorporación de alumnos en prácticas.** La realización de prácticas no laborales en un centro de trabajo permite completar la formación teórica de los alumnos y mejora considerablemente su empleabilidad.
- **Estudio y análisis de los puestos de trabajo de la empresa y establecimiento de una adecuada valoración.** Un importante factor de discriminación está vinculado a la valoración del trabajo. Existe una tendencia generalizada a minusvalorar los trabajos que habitualmente son desempeñados por las personas en situación de vulnerabilidad, aunque a menudo sus puestos estén dotados de un alto contenido funcional.

- **Igualdad de oportunidades.** Es un hecho indiscutible el incremento paulatino de la presencia de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, en este entorno, las desigualdades de género siguen siendo muy relevantes, tanto en el acceso al empleo (tasa de desempleo femenina muy superior a la masculina), como en las condiciones laborales y posibilidades de promoción (menores niveles retributivos y escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad). Entre las medidas que contemplan estos Planes cabe destacar:
 - Elaboración de estudios sobre la plantilla, que permiten:
 - Detectar desigualdades en los porcentajes de hombres y mujeres en cada categoría laboral.
 - Detectar diferencias retributivas.
 - Analizar los motivos que generan estas situaciones.
 - Establecer medidas de acción positiva ante los resultados del estudio que intenten reequilibrar la situación.
 - Establecimiento de sistemas objetivos para la contratación y para la promoción profesional que garantizan la ausencia de discriminación, utilizando pruebas y baremaciones objetivas vinculadas exclusivamente con los requerimientos del trabajo.
 - Establecimiento de cuotas mínimas para la promoción de mujeres cualificadas hacia los puestos de mando y responsabilidad, con el objetivo de combatir la segregación ocupacional vertical.
 - Diseño de programas de información y motivación para impulsar la movilidad de las trabajadoras, tanto vertical como horizontalmente hacia puestos de responsabilidad y hacia otras ocupaciones desempeñadas tradicionalmente por hombres.
 - Incorporación en el Plan Formativo de la Empresa de acciones centradas en roles no-tradicionales, específicamente dirigidas a mujeres, especialmente de supervisión y dirección, y en ocupaciones en las que están subrepresentadas.
 - Revisión del convenio colectivo para evitar la discriminación en la clasificación profesional y en la estructura salarial.
 - Fomento de la participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva.

- Establecimiento de servicios de guardería, que contribuyan a garantizar la compatibilidad de vida familiar y profesional.

7.1.1. Desde el departamento de compras

- **Fomento de compras a empresas que favorecen el empleo de colectivos vulnerables.** La elección de proveedores responde a multitud de criterios entre los que destacan los estrictamente comerciales, pero algunas empresas mantienen la coherencia en su compromiso por los más vulnerables y priman las empresas con las que comparten objetivos de responsabilidad social, eligiendo a aquellas que también favorecen el empleo de las personas más desfavorecidas.
- **Fomento de la subcontratación de servicios** a empresas que favorecen el empleo de colectivos vulnerables.
- **Apoyo a las empresas de inserción y centros especiales de empleo.** Algunas empresas, especialmente sensibles ante las posibilidades de inserción de los más desfavorecidos, contribuyen al crecimiento de estructuras productivas que están creadas específicamente con ese fin: las empresas de inserción, dirigidas a personas en situación o riesgo de exclusión, y los centros especiales de empleo, en los que trabajan al menos un 70% de personas con discapacidad.

7.1.2. Desde el Departamento de Marketing.

- El marketing con causa se está convirtiendo en la actualidad en uno de los instrumentos de publicidad más rentable en términos empresariales, pero también en términos sociales. La utilización de las herramientas de difusión de los productos o servicios propios de la actividad de la empresa para transmitir mensajes de interés social, genera un rendimiento que también es aprovechado en beneficio de la inserción sociolaboral de los colectivos desfavorecidos.
- **La colaboración** del tejido empresarial en los **estudios que realizan algunas entidades** para conocer determinados **aspectos de la inserción sociolaboral de los colectivos vulnerables**, aportando la perspectiva de la empresa, supone una gran contribución al diseño, planificación y desarrollo exitoso de las diferentes acciones que se ponen en marcha, además de tener una gran utilidad en las estrategias empresariales de los departamentos de recursos humanos.
- **Fomento del voluntariado** en entidades que promueven programas de empleo. Aunque en España no es una práctica demasiado extendida, en muchos países de la Unión Europea no son pocas las empresas que

ejercen su responsabilidad social, apoyando el trabajo que los empleados desarrollan de manera voluntaria en organizaciones que se dedican a fomentar la integración sociolaboral, bien liberando una parte de la jornada laboral de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Webs e informes consultados:

- ✓ Confederación nacional Española de la Economía Social <http://www.cepes.es>
- ✓ Cámara de Madrid <http://www.rse.camaramadrid.es>
- ✓ Club de Excelencia en sostenibilidad <http://www.club sostenibilidad.org/>
- ✓ Cepyme Aragón
- ✓ UGT Aragón
- ✓ Fundación Alternativas. <http://www.falternativas.org>
- ✓ FUNDESA <http://www.fundesa.org/>
- ✓ Observatorio Económico de la Provincia de Huesca <http://www.observatoriohuesca.com/>
- ✓ Cámara de comercio Huesca www.camarahuesca.com
- ✓ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2005): Informe sobre el borrador del III Plan Nacional para la Inclusión Social del Reino de España, 2005-2006. Edita CES, Madrid (Informe 4/2005).
- ✓ Asociación de Fomento y Creación de empleo juvenil (AFOCEJ): VII Jornadas de empleo "la inclusión social de personas vulnerables", Valencia 24, 25 octubre de 2001.
- ✓ Comisión de la Comunidades Europeas: Libro verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas, 2001.
- ✓ FOREM. Orientación para trabajadores y trabajadoras. Fundación Formación y Empleo. Comisiones Obreras. Madrid, 1998.
- ✓ Fundación Empresa y Sociedad. Casos de empresas que apoyan el empleo de personas desfavorecidas. Madrid, 1999.
- ✓ Fundación Empresa y Sociedad. Empresas de inserción: proveedores de productos y servicios que apoyan el empleo de personas desfavorecidas. Madrid, 2000.
- ✓ Fundación Empresa y Sociedad. La Estrategia Social de la Empresa. Madrid 1997.
- ✓ Fundación Tomillo: Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social.

Madrid 2000.

- ✓ García Izquierdo, Bernardo: El valor de compartir beneficios. Cuadernos Deusto de Derechos Humanos, nº 7. Universidad de Deusto. Bilbao, 2000.

ANEXOS

1- Modelo de cuestionario para empresas que han realizado diagnósticos de RSE c

MODELO DE CUESTIONARIO PARA EMPRESAS QUE HAN PARTICIPADO EN EL DIAGNOSTICO DE SITUACION DE LA RSE EN LA COMARCA SOMONTANO DE BARBASTRO

En una escala donde 0 significa "ninguno" y 10 es el valor máximo, valore las siguientes cuestiones

1. ¿Conoce usted en qué consiste la Responsabilidad Social Empresarial? Valore su grado de conocimiento de 0-10, siendo 10 el máximo de conocimiento

Puntuación, escala 0-10	Observaciones

2. ¿En qué grado cree usted que puede contribuir la RSE en la sociedad?

	Puntuación, escala 0-10	Observaciones
A combatir la discriminación y lograr la igualdad de oportunidades		
A reducir el impacto medioambiental de las empresas		
A beneficiar a pequeñas y medianas empresas		
A fomentar la innovación		
A la seguridad y salud laboral		
A la ética y transparencia empresarial		
A luchar contra la pobreza y favorecer el empleo de colectivos vulnerables		

3. ¿En qué medida cree que la RSE beneficiaría a su empresa?

	Puntuación, escala 0-10	Observaciones
En mejorar la eficiencia de la gestión		
En mejorar la imagen/reputación y credibilidad de su marca/empresa		
En conseguir más aceptación y fidelizar a su clientela		
En su tranquilidad y conciencia por sentirse responsable		
En la competitividad de su empresa		
Otros beneficios de la RSE(especificar y valorar):		

4. ¿Realiza alguna de estas prácticas habitualmente en su empresa? Señale con una X las que realice.

FRECUENCIA DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA

DIMENSIÓN ECONÓMICA	
Gestión relativa a costes de producción	
Política de retribución con sistema de determinación de salarios	
Establecimiento de criterios de buen gobierno	
Planificación de las inversiones	
Medición de satisfacción del personal	
Política de distribución de beneficios	
Mejora de las condiciones de pago a empresas proveedoras	
Otras (Especificar)	
DIMENSIÓN AMBIENTAL	
Utilización de indicadores de consumo (agua, energía, combustibles)	
Certificación Ambiental	
Actividades de Formación Ambiental	
Utilización de indicadores de control y reducción de residuos	
Medidas referidas a envases y embalajes	
Criterios ambientales para la homologación de proveedores	
Utilización de indicadores de control y reducción de	

vertidos	
Otras (Especificar)	
DIMENSIÓN SOCIAL	
Medidas de conciliación de la vida laboral y personal	
Contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión social	
Colaboración con proyectos sociales y ONGs	
Medición de satisfacción y medidas fidelización de la clientela	
Política de Seguridad y Salud Laboral	
Medidas relacionadas con la Igualdad de Género	
Código de Buena Conducta	
Contratación de proveedores locales	
Otras (Especificar)	

5. ¿Que dificultades encuentra a la hora de implantar la RSE? Señale con una X las que crea más importantes.

DIMENSIÓN ECONÓMICA	
Falta de información – asesoramiento sobre cómo establecer criterios de RSE	
Naturaleza de la empresa dificulta la progresión en ciertos aspectos del buen gobierno	
Coyuntura económica actual de crisis (impide inversiones por falta de liquidez, créditos, tesorería, dependencia de pagos de clientes.)	
El pequeño tamaño de la empresa impide la negociación con proveedores y entidades financieras (imponen condiciones)	
Falta de tiempo	
Exceso de burocracia y escaso apoyo de la Administración	
Bajo nivel de concienciación primando lo económico/ Falta cambio de mentalidad, también entre los grupos de interés (incluido el cliente: falta de exigencia de la clientela final)	
Escasez de proveedores como para establecer criterios para elegirlos	
Falta de planificación estratégica y dificultad para su evaluación (dificultad para medir impactos, p.e. en inversiones)	
Falta de implicación y conocimiento de la RSE por parte de los Grupos de Interés (no comprenden determinadas decisiones).	
Competencia desleal	
El sistema de homologación de proveedores solamente se puede aplicar cuando el proveedor tiene un tamaño importante, con certificaciones...	

No existe una política de retribución salarial en los niveles más bajos	
Falta de transparencia	
DIMENSIÓN AMBIENTAL	
La legislación es muy estricta y se modifica constantemente: Falta de información (desconocimiento requisitos legales) – formación – asesoramiento	
Falta personal / tiempo: Recursos humanos	
Coste económico asociado a la certificación/ mejoras ambientales	
Desconocimiento	
Falta de sensibilización/exigencias por la empresa o grupos de interés	
Dificultades técnicas	
Dificultad para exigir a los proveedores los requisitos ambientales (escaso poder de negociación)	
DIMENSIÓN SOCIAL	
Falta de información – desconocimiento sobre cómo aplicar modelos concretos – no se conocen indicadores...	
Tipo de actividad / empresa dificulta la contratación de mujeres/ personas discapacitadas / gestión de la SST...	
Tamaño de la empresa dificulta flexibilidad, conciliación...	
Coste económico	
Falta de concienciación / implicación en directivos y/o trabajadores (PRL)	
Dificultad en la implicación de los trabajadores	
Situación actual de la empresa dificulta un proceso de cambio a corto plazo	
Excesiva burocracia en PRL, poca adaptación a características concretas de la empresa	
Falta de Plan Estratégico, no existen estipulaciones sobre política de conciliación, política de igualdad, política de fidelización de clientes...	
Falta de proveedores locales / dificultad de contactos	

6. ¿Qué elementos cree necesarios para implantar RSE?

DIMENSIÓN ECONÓMICA	
Información – Formación – Asesoramiento	
Falta medir y revisar las acciones que realiza la empresa; Plasmarlas en documentos y difundirlas entre los grupos de interés	
Definir criterios para establecer un sistema de homologación de proveedores y subcontratistas	
Sensibilización (directivos) – Divulgación (Grupos de interés)	
Medios económicos y humanos: recursos propios y/o apoyos externos	

Elaborar/Documentar los sistemas de distribución de beneficios y la política estratégica de la empresa	
Planificación (estratégica) de las inversiones	
Indicadores de rentabilidad de las inversiones	
DIMENSIÓN AMBIENTAL	
Más información – formación – asesoramiento	
Establecimiento de criterios (compras, proveedores, controles consumos...)	
Implantación de un sistema de gestión ambiental (en los casos en los que no se tiene)	
Sensibilización, cambios de comportamiento	
Mayor apoyo económico y recursos humanos	
Mayor difusión y reconocimiento a empresas que gestionan el medio ambiente	
Adecuar la legislación a las necesidades del entorno y las empresas	
Colaboración de los clientes para realizar una correcta gestión ambiental	
DIMENSIÓN SOCIAL	
Planificación – sistematizar, definir, documentar...	
Información – Formación – Difusión Buenas prácticas	
Sensibilización equipos directivos y empleados	
Herramientas de comunicación – contacto con proveedores locales	
Mejorar la sistemática de comunicación interna	
Recursos económicos y humanos, más apoyo e impulso por parte de Administración	
Integración del sistema de PRL en el de gestión de la organización	
Simplificación de los procesos (Prevención de Riesgos por ejemplo)	

7. ¿Tiene su empresa intención de dar nuevos pasos, a corto plazo, en relación con la RSE (elaborar un plan de actuación, avanzar en acciones concretas de RSE)?

SI

NO

8. En caso de haber marcado SI: marque con una X donde corresponda

Prevé avanzar en la implantación de la RSE con personal y recursos propios

Prevé avanzar en la implantación de la RSE contratando asesoramiento externo

9. En caso de haber marcado NO, por favor indique brevemente las causas

10. ¿Qué tipo de acciones de la Administración cree que favorecerían la implantación de la RSE en las empresas y en qué grado?

	Puntuación,	escala 0-10 Observaciones
Ayudas a la implantación (por ejemplo a diagnósticos y planes de actuación)		
Incentivos fiscales y de contratación pública		
Formación e información a empresarios y trabajadores		
Difusión a la sociedad		
Otras (Describir cuales serian)		