



# EL GRADO DE INTEGRACIÓN DE PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS

PROMUEVE:



SUBVENCIONA:



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL  
DEL TRABAJO AUTÓNOMO DE  
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DE  
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
DE LAS EMPRESAS

## Eduardo Abad, presidente de UPTA España



Sin duda la responsabilidad social empresarial es una de las grandes asignaturas pendientes para nuestro colectivo.

Son muchos los autónomos que ponen en marcha acciones clasificadas dentro de la responsabilidad social empresarial y no las tienen identificadas.

El mundo del trabajo por cuenta propia es minifundista en el ámbito económico y en los recursos humanos que trabajan en él. Esta realidad es uno de los

grandes desafíos que nos encontramos para desarrollar acciones concretas, pero eso no significa que no estemos absolutamente convencidos de la importancia de acometerlas.

La gobernanza de los negocios debe estar alineada con las necesidades de nuestros trabajadores, tenemos que ser capaces de desarrollar nuestras actividades económicas en condiciones que favorezcan el respeto al medio ambiente, favorezcan la corresponsabilidad y el trabajo digno además de implementar acciones dirigidas a los colectivos más vulnerables de nuestra sociedad.

Es responsabilidad de la ciudadanía tratar de construir un mundo mejor, tenemos que dejar a las generaciones venideras una sociedad más comprometida, respetuosa con el medioambiente, donde prime la sostenibilidad, la redistribución de la riqueza y el bien común.

Tenemos que trabajar, y es responsabilidad también de las organizaciones de autónomos, para concienciar y sensibilizar a los trabajadores por cuenta propia y profesionales para que integren medidas socialmente responsables. Habrá que promover medidas que favorezcan esa visibilidad y que identifiquen a los trabajadores autónomos y micropymes que las desarrollan, es primordial para nuestra sociedad más comprometida. También es necesario dar visibilidad a esas acciones y propiciar entre todos una sociedad más responsable. La contribución de nuestro colectivo no puede pasar inadvertida ni quedarse atrás.

## CONTENIDO

1.- JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL PROYECTO.....	4
2.- OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS.....	7
3.- METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES REALIZADAS.....	8
4.- ANÁLISIS DOCUMENTAL.....	12
5.- ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	38
6.- ANÁLISIS CUALITATIVO.....	48
7.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	74
8.- ANEXOS.....	79

## 1.- JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL PROYECTO

El día 13 de marzo del año 2020 España se quedaba en casa, situando, por encima de cualquier otra consideración, el cuidado de la salud y de las personas, como la acción principal para preservar nuestro orden social y económico. El Gobierno decretó un confinamiento y la paralización de las actividades económicas no consideradas esenciales a fin de contener la expansión del virus COVID-19, sus consecuencias aún están presentes.

El bien común se situaba por encima de los legítimos intereses particulares de la ciudadanía. Preservar la salud de las personas, sobre todo de los colectivos más desfavorecidos, fue el objetivo principal de la comunidad internacional. La amenaza fue global y la respuesta también. Se ejerció una responsabilidad social global. Quedó patente que ninguna persona, institución o empresa puede desenvolverse sin tener presente a su entorno, que todas nuestras acciones impactan en una gran variedad de actores y en el planeta, al igual que también podemos ser afectados por otros agentes externos.

Esto es la responsabilidad social. Ser capaces de detectar cómo impactamos en los llamados grupos de interés y cómo éstos influyen en los negocios.

El impacto COVID ha producido una ciudadanía diferente donde los modos de relacionarnos, los formatos de consumo, las preocupaciones de los clientes o la normativa operante, ha cambiado, y atender las necesidades de los demás se ha vuelto más necesario que nunca. Cómo llegamos a nuestros clientes, cómo garantizamos el desarrollo de nuestra actividad con las dificultades actuales, cómo se compagina el trabajo con las bajas laborales o con las necesidades de conciliación, aumentadas considerablemente por la pandemia, y un largo etcétera, son cuestiones que están a la orden del día. Resolver estos planteamientos desde un punto de vista socialmente responsable puede ser la clave de la permanencia de muchos negocios.

Las empresas no solo deben plantearse como estrategia de negocio la manipulación de materias primas para lograr bienes o la prestación de un servicio que satisfaga la necesidad de los clientes, sino que deben analizar todos los impactos que generan en los llamados grupos de interés o stakeholders. Se deben conocer los mecanismos que contribuyen a la generación de valor, más allá del beneficio. Reconocer todas las cuestiones que influyen en el negocio, tanto desde la esfera social como medioambiental, para ser más eficientes, productivos, competitivos e innovadores.

Muchas son las cuestiones que entran en juego, independientemente del tamaño del negocio y obviarlos provoca pérdidas importantes, aunque aún no estén lo suficientemente desarrollados los sistemas para su monetización, sobre todo para micropymes y autónomos.

La responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad han experimentado un extenso recorrido en los últimos años, lo que ha beneficiado más a las empresas de un cierto volumen que a las personas trabajadoras autónomas. A través de variadas iniciativas internacionales, estudios, foros de expertos y expertas, normativas e iniciativas públicas y privadas se ha desarrollado un amplio abanico de herramientas que es necesario poner al alcance del trabajo autónomo para mejorar sustancialmente su posición estratégica respecto a la consolidación y crecimiento empresarial.

Primero fueron los objetivos del milenio y la Agenda 2020, ahora son los objetivos de desarrollo sostenible y la Agenda 2030, como una iniciativa global que recoge los ámbitos de acción necesarios para lograr un desarrollo sostenible, ya definido en el año 2007 en el informe Brundthland como aquel mediante el que somos capaces de satisfacer nuestras necesidades sin comprometer la capacidad de satisfacción de necesidades de las generaciones futuras.

Las primeras iniciativas de presión relacionadas con la responsabilidad social empresarial se han concentrado sobre las grandes multinacionales, dirigiéndose con posterioridad a las pequeñas y medianas empresas. Sin embargo, el análisis de la responsabilidad social empresarial en el colectivo del trabajo autónomo es muy escaso, prácticamente inexistente. Reconocer las prácticas que los autónomos/as, entendidos estos como aquellos que desarrollan su actividad en solitario o con menos de cinco trabajadores/as, realizan en esta materia es una oportunidad de crecimiento y mejora para el colectivo y ese es el objetivo principal de este estudio.

Es necesario visibilizar las prácticas responsables y sostenibles que se vienen realizando desde el colectivo, la mayoría de las veces inconscientemente, porque conlleva una clara mejora en la gestión y mejora su posicionamiento en aras a la competitividad, a su diferenciación, innovación y creación de valor para todos sus grupos de interés.

En un mundo cada vez más competitivo y global las empresas son más conscientes de su papel activo como generadoras de riqueza, empleo, productos y servicios de calidad, así como otros beneficios para sus clientes, empleados/as, proveedores/as y demás grupos de interés de las comunidades y entornos en los que operan. Las pequeñas empresas y los profesionales autónomos/as pueden y deben contribuir al desarrollo sostenible para establecer una cultura de integridad, transparencia, honestidad y cumplimiento.

Existen grandes lagunas en relación con la responsabilidad social empresarial y el trabajo autónomo, por ello desde la **Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA)** en su afán por apoyar a las personas trabajadoras por cuenta propia y pequeñas empresas, hemos querido acometer este ambicioso estudio de investigación con el que pretendemos realizar un análisis exhaustivo del trabajo por cuenta propia, ahondando en sus particularidades y especificidades para ponerlo en el contexto que el impacto de la evolución de la responsabilidad social empresarial tiene en nuestro colectivo y conocer el grado de madurez que las personas trabajadoras autónomas y responsables de pequeñas empresas tienen sobre el conocimiento, aplicación y efectos de la responsabilidad social empresarial en sus negocios

## **2.- OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS**

El objetivo de este estudio es realizar un análisis en profundidad sobre la integración de prácticas de responsabilidad social entre las pequeñas empresas y los profesionales autónomos y dar a conocer los beneficios que dicha integración tiene para sus negocios.

Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- Analizar la situación actual de la integración de prácticas de responsabilidad social en las pequeñas empresas y profesionales autónomos/as.
- Proporcionar un diagnóstico sobre la evolución y tendencias de la responsabilidad social en trabajadores/as autónomos/as y pequeñas empresas en España.
- Concienciar de que la responsabilidad social no es un concepto vinculado únicamente a las grandes empresas.
- Promover en las personas trabajadoras autónomas y las pequeñas empresas la puesta en marcha en sus organizaciones de prácticas de responsabilidad social (aspectos económicos, medioambientales y sociales)
- Promover en las personas trabajadoras autónomas y las pequeñas empresas que las actuaciones socialmente responsables con trabajadores/as y proveedores/as (responsabilidad social interna) y con los distintos sectores sociales (responsabilidad social externa), se traduce en una importante mejora de la imagen corporativa y, por tanto, del producto o servicio que se ofrece.
- Dar a conocer las ayudas de diferentes Administraciones Públicas para la integración e implantación de prácticas responsables.
- Concienciar de que la responsabilidad social de los negocios favorece la productividad, genera empleo y mejora la imagen de la empresa.
- Incorporar un análisis sobre la importancia de las medidas dirigidas a impulsar prácticas responsables en las empresas y su confluencia con la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

### 3.- METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES REALIZADAS

Para alcanzar los objetivos propuestos en este estudio, se ha planificado la actividad en tres fases:

1. Fase documental
2. Fase experimental o trabajo de campo
3. Fase analítica

#### ***FASE DOCUMENTAL***

Esta primera fase ha sido fundamental para establecer las líneas del proyecto y analizar en detalle la información existente sobre las medidas y prácticas de responsabilidad social y su evolución en España, conocer cómo se han incorporado las mismas en las pequeñas empresas, información recogida a través de estudios previos, documentación, información estadística, análisis y evolución de la normativa al respecto y demás fuentes de información que han permitido concretar el ámbito del estudio y conocer el grado de implantación de prácticas de responsabilidad social en los negocios de personas trabajadoras autónomas.

Los objetivos de esta fase documental son:

- ♦ Identificar y localizar fuentes documentales vinculadas con las áreas del estudio.
- ♦ Organizar la información documental y valorar la información disponible.
- ♦ Analizar el contenido de las fuentes seleccionadas.

Para alcanzar estos objetivos se han utilizado los siguientes criterios para la selección de las fuentes:

- Actualización y cercanía de los datos.
- Fiabilidad de los datos: prioridad de fuentes validadas previamente en algún proceso de investigación.
- Comparabilidad: prioridad de fuentes documentales que arrojen datos comparables.
- Accesibilidad: prioridad de fuentes documentales de mayor accesibilidad.
- Compilación, depuración y ordenación de las fuentes documentales consultadas.
- Estudio en profundidad de la información contenida en las fuentes seleccionadas.

Las fuentes utilizadas quedan recogidas en el apartado correspondiente de este informe, si bien destacar que se han utilizado diferentes tipologías de fuentes, estadísticas,



normativas, hemerográficas, bibliográficas, que nos han permitido delimitar el campo temático y elegir la información a incluir.

### **FASE EXPERIMENTAL**

Durante esta fase se ha desarrollado el trabajo de campo, cuyo objetivo ha sido dar respuesta a los diferentes puntos de interés para este estudio y principalmente aportar los datos necesarios para acometer la estructuración y posterior elaboración del informe final del proyecto.

Se han llevado a cabo las siguientes técnicas de investigación:

#### **☐ Metodología cuantitativa:**

Se ha elaborado una encuesta con preguntas cerradas (dicotómicas y de opción múltiple) que favorecen la recopilación de datos cuantitativos y procesables. Se ha optado por preguntas concisas y directas que permiten eliminar la ambigüedad y obtener datos cuantificables y medibles.

Los resultados de estas encuestas nos han permitido obtener una información detallada, exhaustiva y de primera mano de los principales protagonistas, personas trabajadoras autónomas y responsables de pequeñas empresas

Se han realizado más de 2.140 encuestas repartidas por todo el territorio nacional, a autónomos/as y empleadores/as, para conocer la opinión de los profesionales de este colectivo. Para realizar y distribuir las encuestas se han utilizado distintos canales para asegurarnos la máxima participación; así, la encuesta se ha distribuido a través de las redes sociales (Twitter, LinkedIn, Instagram y Facebook), de igual forma, la encuesta se ha puesto a disposición de las personas interesadas en la web de UPTA España y de sus territoriales con libre acceso a los trabajadores/as de este colectivo, también se han realizado encuestas telefónicas dada la heterogeneidad del colectivo (edad, brecha tecnológica) y su dispersión e implantación en pequeños municipios con dificultad de acceso a las nuevas tecnologías. Para potenciar la cumplimentación de la encuesta, se ha realizado una campaña informativa a través de redes sociales y utilizando los encuentros que se han celebrado por este colectivo.

La encuesta recoge cuestiones generales como: sexo edad, sector de actividad, número de trabajadores/as a cargo, y cuestiones concretas sobre si conocen que es la responsabilidad social de las empresas, si realizan actividades que puedan considerarse prácticas relacionadas con la responsabilidad social tanto internas como externas o los motivos de no aplicar ninguna práctica, si conocen los beneficios de aplicar este tipo de

prácticas, y de esta forma obtener datos concretos sobre la realidad de la integración de prácticas de responsabilidad social entre las pequeñas empresas y las personas trabajadoras autónomas.

#### ☐ Metodología cualitativa:

El objetivo de esta metodología es recoger información significativa con el fin de completar y ampliar la información obtenida a través de las encuestas realizadas. Se ha utilizado dos técnicas de investigación: entrevistas personales y grupos de discusión.

Se han realizado cinco entrevistas en profundidad con un guion previamente establecido, diferente dependiendo del perfil de cada experto/a, con el objetivo de completar y ampliar la información recogida con la metodología cuantitativa (columna vertebral de este estudio) y realizar un análisis más enriquecedor sobre la opinión, las necesidades y requerimientos del colectivo de autónomos/as.

Como comentaremos más adelante, una de las principales conclusiones obtenidas de las encuestas realizadas, es la falta de información de las personas trabajadoras autónomas sobre el concepto de responsabilidad social, lo que nos ha llevado a dirigir nuestras entrevistas a responsables de la Administración y agentes sociales, concedores del colectivo, para conocer su opinión sobre esta falta de información y medidas que se pueden aplicar para solucionar esta situación.

Por otro lado, se han realizado dos grupos de discusión para completar las entrevistas en profundidad y dar respuesta a las principales cuestiones planteadas y surgidas en el resultado de las encuestas. Los participantes en ambos grupos son expertos/as en la materia, autónomos/as con personal a su cargo, cuyas opiniones son fundamentales para enriquecer el estudio.

### ***FASE ANALÍTICA***

En esta última fase se han analizado los resultados obtenidos en las fases documental y experimental. Para el análisis de los datos obtenidos a través de la metodología cuantitativa, el procesamiento estadístico se realiza utilizando tablas dinámicas (Excel) para procesar de manera rigurosa los datos aportados por los encuestados/as.

Para el análisis de los datos obtenidos a través de la metodología cualitativa, el procesamiento de la información obtenida tanto en las entrevistas en profundidad como en los grupos de discusión, el procesamiento se realiza a través de la elaboración de

categorías de análisis de acuerdo con los indicadores propios de los objetivos del estudio: conocimiento por parte de las personas trabajadoras autónomas de la responsabilidad social en sus negocios. Aplicación de medidas y políticas de responsabilidad social, ayudas de las administraciones para la integración de estas prácticas.

Una vez realizadas las tres fases en las que se divide la actividad, se ha elaborado un informe donde se recogen los resultados obtenidos en las mismas, analizando los resultados de las encuestas y las opiniones de los expertos, tanto individuales como grupales.

### ***REPERCUSIÓN DE LA ACTIVIDAD***

El grado de incidencia directa de este estudio sobre el trabajo autónomo supondrá, una vez analizada la situación actual en lo referente a la integración de prácticas de responsabilidad social, adoptar las medidas necesarias para favorecer su implantación y concienciar a la sociedad y a los poderes públicos de la necesidad de llevar a cabo actuaciones que permitan esta integración.

Se ha remitido una nota de prensa a las principales agencias de comunicación y a través de las redes sociales facilitando las principales conclusiones del estudio.

Esta fase de difusión es muy importante para lograr una reflexión colectiva sobre la necesidad de integrar estas prácticas responsables en las pequeñas empresas como camino para alcanzar una nueva economía sostenible.

## 4.- ANÁLISIS DOCUMENTAL

### *¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?*

DEFINICIÓN DEL DIALOGO SOCIAL «*un conjunto de compromisos de diversa orden, económica, social y ambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.*»

DEFINICIÓN DE LA COMISION EUROPEA «*un concepto a través del cual la empresa integra de forma voluntaria las dimensiones social y ambiental en sus operaciones de negocio y en sus relaciones con los grupos de interés.*»

DEFINICIÓN POR EL FORO DE EXPERTOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO (2007) «*además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos, que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivasen de sus acciones.*»

No hay una definición que haya sido universalmente aceptada para definir a la responsabilidad social empresarial. Aunque en las definiciones queda claro que se trata de una iniciativa voluntaria de gestión y buen gobierno, que integrada desde la toma de decisiones de una organización, tiene en cuenta a sus grupos de interés, y las variables económicas, sociales y ambientales.

El concepto se ha ido perfilando en los últimos años desde una perspectiva global, como un instrumento hacia el desarrollo sostenible. El núcleo de la responsabilidad social empresarial consiste en todo un ecosistema de conocimiento y práctica sobre la respuesta al tratamiento de los impactos que las organizaciones, empresas, instituciones e incluso personas generan en el entorno.

Abordar la práctica de la responsabilidad social empresarial supone aplicar nuevas y diversas miradas en la gestión de los negocios y en la toma de decisiones en toda la cadena de valor. Definir cómo se crea el valor que motiva la opción de compra de los clientes es una cuestión clave para todas las actividades económicas, independientemente de cuál sea su tamaño. Los factores que influyen en esta toma de decisiones son variados y sabemos que no solo tienen que ver con el precio.

Un estudio publicado por la agencia de marketing MRM Madrid, “Las relaciones en tiempo de coronavirus. Covid 19. La nueva vida indoor”<sup>1</sup> pone de manifiesto las diferencias que se están produciendo en el consumo y en el mercado tras una realidad que producirá enormes cambios. Un 84% de personas esperan un refuerzo de la comunicación del propósito de la marca. Hoy más que nunca los clientes no exigen solo producto, el cómo gana importancia. La clientela está más informada. Un 65% más leen noticias, aumenta la interacción en redes un 45%. Ha llegado el activismo social a todas las personas, el #quedateencasa es un esfuerzo colectivo que ha venido para quedarse.

La sostenibilidad, la reducción de impactos, la generación de confianza va mucho más allá de clientes y productos. Todo será exigido por una sociedad que está concienciada como nunca. Es necesario conocer si el colectivo de autónomos está preparado para ello, cuáles son las herramientas y recursos a su alcance, cuáles son las áreas de mejora para que puedan ser socialmente responsables.

Un autónomo/a es, según define de la RAE, “aquella persona que trabaja por su cuenta, que no es asalariado/a de una determinada empresa”, sin duda una pobre definición para la complejidad e importancia de la figura, tanto desde un punto de vista jurídico como desde una perspectiva socioeconómica. Autónomo/a es quien no trabaja por cuenta ajena para una empresa, autónomo/a es también quien desarrolla una actividad de prestación de servicios o de producción de bienes como persona física, sin articular ninguna forma jurídica que regule su responsabilidad civil u otras obligaciones legales y/o tributarias que pudieran concurrir. Sintetizando, quien realiza un trabajo para sí, sin contrato de trabajo y no adopta la forma de una persona jurídica.

Esta concepción jurídica debe ser completada con una definición más funcionalista de la figura del autónomo/a. Cada cual, en su escala, pero es claro que toda persona que trabaja por cuenta propia tiene una estrategia, una organización de recursos, una cadena de valor más o menos definida, a través de los cuáles consigue poner a disposición del cliente bienes y/o servicios a cambio de un precio. Todas estas acciones realizadas por las personas trabajadoras autónomas, al igual que las realizadas por las empresas, requieren de la participación de diferentes grupos de personas jugando roles diversos, presentando diversas expectativas y recibiendo sus propios impactos. También el entorno, la comunidad y el medioambiente están presentes en el ejercicio de la actividad de cualquier persona autónoma.

---

<sup>1</sup> [https://www.marketingdirecto.com/wp-content/uploads/2020/03/01\\_THE-PURPLE-INSIGHT-V6\\_horizontal\\_def\\_30\\_03\\_20.pdf](https://www.marketingdirecto.com/wp-content/uploads/2020/03/01_THE-PURPLE-INSIGHT-V6_horizontal_def_30_03_20.pdf)

## “Qué, con quién y cómo, preguntas clave en la gestión de la RSE”

Así aplicamos el concepto de responsabilidad social empresarial, aunque principalmente la academia lo haya definido sobre el concepto empresa, también se aplica a autónomos/as entendido como la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones

comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (Libro Verde de la CEE, Consejo Económico y Social Europeo, 2001). El World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), ya desde su informe del año 2000 titulado Corporate Social Responsibility, Making Good Business Sense, la define como el compromiso continuo de las empresas de comportarse éticamente y contribuir al desarrollo económico a la vez que mejoran la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, de la comunidad local y de la sociedad en su conjunto.

De esta concepción se desprenden dos vertientes claramente diferenciadas, pero inevitablemente unidas y que han de ser tenidas en cuenta en igualdad de condiciones para lograr el fin esperado.

La primera de las vertientes tiene que ver con el análisis de los **contenidos** en los que desde la actividad empresarial puede desplegarse la responsabilidad social empresarial, contenidos que deben poner siempre en el centro las necesidades de las personas y del medioambiente, tan claramente recogidas en la actualidad en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible impulsado por Naciones Unidas.

La segunda de las vertientes tiene que ver con la **forma**, sobre los procedimientos de gestión empresarial en todos los tramos de la cadena de valor donde la relación con los diferentes grupos de interés implicados es clave.

Estas dos vertientes, contenido y forma, se relacionan claramente con una gestión sostenible y responsable de los negocios, con una incidencia importante en las acciones locales y los ámbitos de impacto cercanos.

Desde esta doble vertiente resulta conveniente tener claro qué incluye el concepto de Desarrollo Sostenible, tan cercano a la responsabilidad social empresarial. Fuera de ámbitos académicos y especializados la sostenibilidad suele venir pareja a cuestiones medioambientales, debido a que es uno de los pilares más desarrollados y en los que hace décadas que se pone el acento. Sin embargo, el concepto de sostenibilidad y desarrollo sostenible es mucho más amplio. Conforme al informe Bruntlan (1987) se define como el

“que satisfice las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades”.

Este desarrollo debe conseguirse desde tres puntos de vista que requieren inexcusablemente de una fuerte interrelación entre ellos. Se debe ser sostenible: económica, social y medioambientalmente. Estos tres pilares deben guiar la gestión y la acción de cualquiera que se atribuya el calificativo de sostenible o de socialmente responsable.

No se puede limitar a la faceta medioambiental como la única ligada a la sostenibilidad. Reciclar y reducir el consumo, calcular la huella de carbono o utilizar materiales y procesos ecológicos son cuestiones que inciden, pero no debe quedar excluida la faceta social, aquella que coloca a las personas en el punto de mira, clave para la gestión responsable.

En definitiva, la gestión responsable consiste en tener presente el impacto de las acciones que llevamos a cabo en cada uno de estos tres aspectos y para cada uno de los grupos de interés implicados. Gestionar responsablemente significa tener en cuenta las expectativas y necesidades de los grupos de interés, de los llamados stakeholders. Que nadie se quede atrás es el lema de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la inclusión del ámbito social es pues, clave para llevar a cabo una gestión verdaderamente responsable de las actividades económicas.



SOCIAL



MEDIOAMBIENTAL



ECONÓMICO

**Perspectiva formal. Los Grupos de Interés**

Los autónomos/as, como se ha visto, ponen en marcha procesos similares a las grandes empresas para desarrollar su misión. En todas y cada una de las facetas de la acción empresarial interactúan con su entorno social y medioambiental y son a su vez interaccionados. Unas veces de manera consciente, sobre todo cuando se trata de cuestiones críticas para el negocio, otras de manera menos evidente pero que también produce efectos en el negocio, tanto positivos como negativos.

En esta interacción surgen inevitablemente los **grupos de Interés**, aquellos entes o personas con los que se relaciona la empresa o negocio para el desarrollo de su actividad profesional. Estas son algunas de las definiciones más asentadas de grupos de interés, sustituyendo el término empresa por el término autónomo y/o profesional se configura quienes son los grupos a los que afecta la actividad empresarial de un trabajador/a por cuenta propia.

*“Todos los grupos sin cuyo apoyo la organización podría dejar de existir, lo que obliga a la empresa a no centrarse únicamente en los accionistas o “stockholders”, (SRI Internacional, 1963).*

*“Cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa”, (R. E Freeman 1984).*

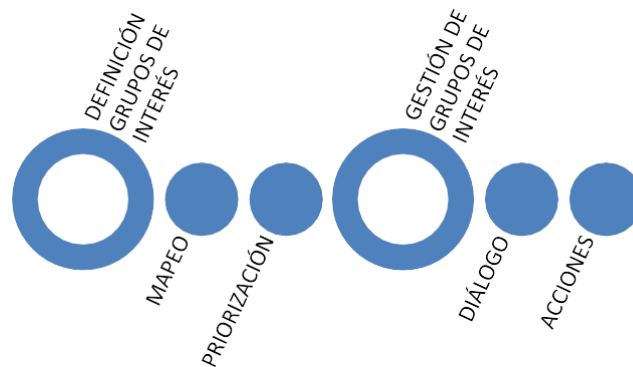
*“Son llamados colectivamente “stakeholders” de la corporación aquellos hacia los que la empresa tiene cualquier obligación moral”, (R De George, 1989).*

El denominado enfoque “stakeholder” considera a todos aquellos individuos o grupos que son necesarios para el logro de los objetivos perseguidos. Es un intento de integrar en una sola metodología la idea básica de que se tiene una responsabilidad frente a diferentes públicos o grupos dónde están incluidos. Se tiene esa responsabilidad porque los “stakeholders” tienen intereses legítimos relativos a la seguridad, a la no discriminación en el puesto de trabajo, a la protección del medio ambiente, a la transparencia e información o a la protección de determinados colectivos vulnerables en un momento dado.

La definición de quiénes son los grupos de interés implicados debería ser un ejercicio que se llevara a cabo siempre que se pusiera en marcha un negocio, aunque mayoritariamente no sea una práctica habitual, ni para la mayoría de las empresas, ni para los autónomos/as. Los planes de negocio o la intuición definen aquellos grupos de interés para aquellas acciones que son críticas en la cadena de valor del negocio, pero se olvidan de las cuestiones sociales y medioambientales.



El proceso para saber quién tiene que participar para garantizar la inclusión es simple y puede ser abordado por cualquier tipo de negocio, de cualquier tamaño.



**Identificación de los grupos de interés.** Se logra con la realización de un mapa de grupos de interés en el que se analiza y designa todas aquellas personas, colectivos, departamentos, administraciones o empresas, que se vayan a ver afectados por la actividad empresarial que se realiza.

**Priorización** en función del interés y del poder de influencia sobre la actividad ejercida. Cualquier acción o decisión que se asuma por un autónomo/a en el ejercicio de su actividad genera distintos intereses e impactos y éstos tendrán distinto grado de importancia para el negocio. Además, es necesario tener en cuenta que pueden surgir intereses contrapuestos y que los recursos existentes son limitados. No se puede dedicar con la misma intensidad a la gestión responsable de todos los impactos recibidos.

**Entender e incorporar a la gestión la motivación de cada grupo de interés** en relación con la actividad. Una buena gestión responsable establece un diálogo constante y abierto para, progresivamente, ir incorporando acciones socialmente responsables que producen inputs positivos al negocio.

### **Buena práctica**

Un comercio de venta de ingredientes a granel. La sostenibilidad ya está en el ADN del negocio, podría incrementar sus ventas si hiciera un buen análisis de sus grupos de interés, además de sus clientes. Realizando el ejercicio de identificación podría ampliar su mercado, generar nuevas líneas de negocio y redes colaborativas.



Encontrar asociaciones interesadas (asociaciones sobre alguna enfermedad, deportivas,

medioambientales, restaurantes de kilómetro 0, iniciativas políticas en la materia...). No se trata tan solo de un análisis de mercado, sino que se trata de incorporar criterios de sostenibilidad en el mismo, asignando siempre a personas u organizaciones la consideración de grupo de interés. Posteriormente se realiza una priorización de aquellos que son más relevantes para el negocio, porque exista una mayor alineación de intereses o una mejor capacidad para satisfacerlo. Es necesario encontrar un equilibrio en el ejercicio de criterios sostenibles en la gestión del negocio, no se puede olvidar que uno de los criterios es lograr la sostenibilidad económica. Finalmente es necesario articular un diálogo constante con los grupos de interés que genere valor compartido, por ejemplo, realizar charlas gratuitas para una asociación de personas celiacas, incluir post informativos sobre comida saludable para personas que practiquen deporte o colaborar con el municipio en diferentes acciones públicas que se pueden impulsar, como las carreras contra la violencia de género o marchas verdes.

A su vez se pueden clasificar los siguientes grupos de interés, en función de la proximidad y en la interacción a quien impulse una actividad:

- **Internos:** vinculados directamente con el negocio, incorporados a la cadena de valor. Su definición es más sencilla que en empresas de mayor tamaño y su repercusión en la dinámica de la actividad del trabajador es clave.

Apunte específico merecen los trabajadores por cuenta propia que realizan su actividad económica de manera individual. Aunque se pueda pensar que no aplica para ellos la gestión responsable de personas hay diferentes cuestiones que influyen en una gestión responsable. Así la salud de las personas, trabajar en un entorno saludable o la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, opera de manera evidente. Según datos de la Universidad de Granada<sup>2</sup>, recogidos en el Estudio elaborado por UPTA España, “*La racionalización de los tiempos del trabajo, la conciliación y la igualdad*” para la mayoría de los/las trabajadores/as autónomos/as, más de un 52%, conciliar vida familiar y laboral es bastante complicado y sólo para un 2,4% es muy fácil. Las prestaciones de maternidad y paternidad que se han ido articulando en nuestro sistema de seguridad social son insuficientes para más del 40%, aunque solo el 9% considera que es necesario aumentar el permiso de maternidad. Sin duda conocer como resuelven los/as autónomos/as la gestión de la conciliación es una de las cuestiones más importantes si plantean una gestión responsable.

<sup>2</sup> ENA 2019- NOV. Estudio Nacional del Autónomo. Universidad de Granada. 2018-2019

Otro punto interesante es la gestión de la propiedad. Las grandes empresas sitúan la transparencia y la ética como partes integrantes de la responsabilidad social empresarial. El Código de Olivenza, el estándar de Pacto Mundial y muchos indicadores de diferentes normas y estándares regulan sistemas de control y diferenciación entre los gestores de la empresa y la propiedad de la misma, los y las accionistas. En el mundo del trabajo autónomo, la diferencia entre gestión y propiedad no está tan clara, pero muchos de las cuestiones socialmente responsables también pueden actuar al respecto. El cumplimiento estricto de la normativa, la aplicación total de todas las tasas e impuestos debidos, el pago de multas recibidas, el pago en tiempo y forma a los trabajadores y trabajadoras, la gestión responsable en la política de gastos y pagos, etc. Ámbitos que generan confianza, buena reputación, capacidad de establecer alianzas duraderas y que, sin duda, colaboran a una gestión más eficaz y productiva del negocio.

- **Intermedios:** a caballo entre la parte interna y la relación con los colectivos externos involucrados se hayan aquellos grupos de interés con quienes existe una relación especial a la hora de desarrollar la actividad. Los proveedores son un grupo de interés fundamental. Los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas (Código Ruggie)<sup>3</sup> establece que las empresas deben tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos. El abanico es inmenso, un proveedor que se niegue a contratar a mujeres, la empresa repartidora de suministros a un bar con falsos autónomos como trabajadores de última milla o con un parque móvil ajeno a la prevención de la contaminación ambiental.

**La relación con la clientela también es una parte fundamental de la gestión socialmente responsable.** La actividad económica debe estar orientada a la sostenibilidad en tanto como se ha visto cada vez más es un motivo de compra entre los consumidores. La gestión sostenible redundando en la calidad y produce innovación. Sin embargo, también cabe ejercer la responsabilidad social empresarial en la definición de la clientela. Cada vez son más los negocios que asumen que el comportamiento, responsable o no de sus clientes, tiene impacto en la cuenta de resultados porque puede generar impactos negativos en cuestiones como la reputación y la imagen de marca. Ejemplos puede haber varios: un autónomo que se dedica a la publicidad y la comunicación, ¿es responsable incorporar en una campaña

<sup>3</sup> [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

publicitaria, a petición del cliente, información falsa de un producto o cánones estereotipados y sexistas?

- **Externos:** el abanico que se abre es grande, diverso, con intereses y necesidades contrapuestos; pero es impensable mirar hacia otro lado y no establecer relación con otros actores a los que los negocios impactan o son impactados. Son grupos que no tienen ninguna vinculación jurídica, o comercial con quien realiza su actividad pero que no pueden quedar al margen la gestión de negocios. Las razones para ello son múltiples: de oportunidad o mejora de posicionamiento. Pueden abrir vías y nuevas líneas de negocio y pueden generar riesgos y problemáticas capaces de dañar a la empresa. La relación con la administración pública porque las iniciativas políticas que se puedan poner en marcha en los diferentes niveles en cuestiones de sostenibilidad están a la orden del día; para muestra la política de desincentivación de los vehículos diésel, lo que se traduce en una subida importante del precio de los carburantes.



Ilustración 1 Grupos de Interés. Estándar Accountability 1000A

La adopción de una estrategia de responsabilidad social en la empresa supone para el autónomo asumir plenamente su triple responsabilidad, no solamente la económica, sino también la social y la medioambiental. La responsabilidad social empresarial se está convirtiendo en un elemento estratégico de la gestión debido al creciente poder de los

consumidores, que cada vez en mayor medida ejercen su poder en la decisión de compra, adoptando posiciones de consumo favorable.

LA responsabilidad social empresarial es una suma, como se ha visto, de forma y contenido. Una manera de establecer un diálogo activo para incorporar las expectativas e impactos generados en los grupos de interés al desarrollar una actividad económica acerca de unas materias que se han configurado como sostenibles a lo largo de las últimas décadas, gracias al trabajo del ámbito universitario, al impulso de organismos internacionales, a las iniciativas públicas y al compromiso de muchas empresas.

El estudio del 2018 impulsado por la Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo del Gobierno de Navarra “*RSE y Trabajo Autónomo un Enfoque Prospectivo*” señala que 8 de cada 10 autónomos/as no realizan responsabilidad social empresarial porque no han pensado en ello. Gran parte de los autónomos/a consideran que la responsabilidad social empresarial no es compatible con el ritmo, exigencia y competitividad del trabajo autónomo, un 17% de este estudio define que la falta de tiempo es una de las causas por las que no implementan acciones socialmente responsables en su negocio. Sin embargo, para aquellos que son conscientes de su comportamiento responsable y sostenible lo han hecho de forma aislada, intuitiva, por iniciativa y responsabilidad de la persona al frente del negocio.

En el desarrollo de la responsabilidad social han jugado un importante papel los diferentes estándares y normas de procedimientos existentes que han permanecido muy ajenos a las micropymes y autónomos. Funcionan a modo de paradigmas y recopilación de buenas prácticas sobre las que existe consenso acerca de su idoneidad para ser calificados como socialmente responsables. Permiten objetivar comportamientos, procesos, comunicaciones, evaluaciones con criterios comunes, transparentes y verificables por parte de las empresas en la materia.

Son estándares que, aunque dirigidos inicialmente, a empresas y organizaciones de cualquier tamaño la práctica demuestra que son mayoritariamente empresas de cierta envergadura quienes los utilizan y quienes ven asumible embarcarse en su implementación dentro de la gestión empresa. Está presente el debate acerca de la utilidad de estos estándares para los autónomos/as, si les son aplicables o simplemente si les son útiles en su negocio. La responsabilidad social empresarial es una cuestión voluntaria, no puede ser entendida como una obligación, y mucho menos como una carga. Si no se establece una íntima conexión entre su incorporación y las ventajas que se pueden obtener, sencillamente no se tendrá en cuenta. Ello es debido a su voluntariedad, a cierta complejidad técnica que su incorporación puede suponer a las empresas, lo que puede requerir personas especializadas internas o externas y a que varios de ellos incorporan fases de auditoría y

certificación por parte de terceros. Medios humanos y recursos que no están al alcance de la mayoría de los trabajadores/as por cuenta propia con menor dimensión.

Sin embargo, resulta pertinente hacer un análisis del contenido de estos estándares porque recogen materias clave en la responsabilidad social, también incorporadas en los procesos y cadenas de valor de las actividades realizadas por nuestro colectivo.

Todo ello nos lleva a pensar en cómo se ha transformado la idea de consumo y también del consumidor. Y es que la sociedad vigila la ética y la responsabilidad social empresarial a través de medios tradicionales (asociaciones, sindicatos, organizaciones de derechos humanos) y emergentes (reputación online en internet).

El reto está en que esta práctica de tener responsabilidad social empresarial se generalice entre la mayoría de los/as autónomos/as, aunque para ello deberán superar los obstáculos que encuentran (desconocimiento, falta de sensibilización, escasez de recursos y falta de visibilidad de sus actuaciones). Cuentan para ello con dos importantes fortalezas: su proximidad al entorno, con relaciones directas con los grupos de interés y la mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios.

Se han analizado los siguientes estándares que incluyen acciones responsables y sostenibles que realizan las personas trabajadoras autónomas: Pacto Global de las Naciones Unidas (Global Compact) y de las directrices fijadas por la Global Reporting Initiative (GRI), así como Accountability 1000 A.

- ♦ El *Pacto Mundial* de las Naciones Unidas surgió en 1999 a partir de la Cumbre Económica Mundial en Davos. En él se propuso una iniciativa dirigida a las empresas para establecer una serie de principios basados en la defensa de los Derechos Humanos, del Medio Ambiente y de los Derechos de los Trabajadores. Esta iniciativa sentó sus bases en 2000, y en 2002 se estableció la oficina del Pacto Mundial en España. En estos momentos, se encuentran adheridas al Global Compact un total de 1.063 empresas españolas, de las que 404 son pymes y 204 microempresas, lo que supone un 57,20% del total.
- ♦ *Global Reporting Initiative* nació en 1997 como una Guía que ayuda a las empresas a realizar memorias de Sostenibilidad como reporte de sus acciones socialmente responsables. Se aborda en este estudio como un check list sobre las materias sostenibles.
- ♦ *AA 1000 Accountability*. Un estándar que guía a las organizaciones en la forma y los procesos de incorporar la responsabilidad social y sostenibilidad. Actúa con criterios como la Inclusividad, a qué grupos de interés se debe contemplar; Materialidad,

cuáles con los aspectos claves; Capacidad de Respuesta, qué recursos y herramientas hay que dedicar a la gestión responsable y finalmente tener en cuenta el Impacto, saber cómo afecta nuestra actividad en todo el ciclo sostenible que se ha ido abordando.



Además de estos tres estándares que se han elegido por su alcance global, por su desarrollo por instituciones de gran impacto y reconocimiento internacional y por su carácter abierto, existen numerosos estándares con alto grado de implantación, estándares con gran repercusión y que tienen un importante trabajo colectivo en su haber como la ISO 26000, el FSC o distintivos como Igualdad en la Empresa, EFR o Bequal para la gestión de la discapacidad y la diversidad.

Tras este análisis se opta por una clasificación en cinco ámbitos de acción que se han recogido en la siguiente tabla:

MEDIOAMBIENTE	IGUALDAD	EMPLEO	COMUNIDAD	CALIDAD
<p>Cultura de reciclaje: Selección y reciclaje de residuos y uso de materiales reciclados. Prevención de la contaminación atmosférica y acústica: Sistemas de control de gases y sistemas de aislamiento de ruidos.</p> <p>Uso racional de los recursos naturales: Prevención de fugas (agua) y medidas básicas para el ahorro energético y de consumo de agua (bombillas eco, etc.). Uso de recursos y tecnologías ecológicos: contratar sólo a Proveedores sostenibles y comprar productos y consumibles más naturales y menos contaminantes. Estándares (KM0, FSC...).</p> <p>Formación y sensibilización de los trabajadores: Talleres de formación y un plan interno de sensibilización interna y a otros grupos de interés.</p>	<p>Igualdad entre mujeres y hombres: Contratación de mujeres, igualdad salarial, planes de igualdad, conciliación de la vida laboral y familiar (horarios, excedencias, guarderías), solicitar ayudas en caso de maternidad y no tolerar el acoso sexual.</p> <p>Igualdad de oportunidades para colectivos en riesgo de exclusión: Contratación de personas en riesgo de exclusión socio laboral, programas de integración y cooperación con empresas que integran personas en riesgo de exclusión.</p> <p>Imagen y comunicación no sexista.</p> <p>Promoción de mujeres en sectores, masculinizados.</p>	<p>Política de contratación y promoción: Contratos justos y estables, igualdad contractual en la plantilla, aplicación del convenio colectivo e impulsar la formación continua del personal.</p> <p>Clima laboral: Reconocimiento del trabajo bien hecho (verbal, premios,), comunicación interna (recogida de ideas y sugerencias), manual de acogida, actividades lúdicas periódicas y ofrecer unas condiciones laborales por encima de convenio.</p> <p>Prevención de riesgos laborales: implantar un plan de prevención de riesgos laborales, medidas de seguridad e higiene y un plan de seguridad e higiene.</p>	<p>Relaciones externas: pagos en plazo, cumplimiento obligaciones tributarias y de seguridad social, clima de colaboración con las Administraciones Locales, pertenencia a asociaciones sectoriales locales y veto a proveedores no sostenibles.</p> <p>Formación: colaboración en programas de prácticas de jóvenes y personas en riesgo de exclusión.</p> <p>Apoyo a actividades sociales y deportivas: Patrocinio de asociaciones y actividades deportivas, regalo y/o cesión de materiales y objetos reutilizables y donación del 0,7% de la facturación a proyectos de cooperación al desarrollo.</p>	<p>Establecer procedimientos de actuación: determinar por escrito la manera de proceder en actividades críticas para la marcha del negocio.</p> <p>Medir la satisfacción del cliente: Cuestionarios de valoración y buzón de sugerencias. Uso de software que ayude a la mejora de la gestión.</p> <p>Sistemas de calidad certificados: ISO 9001 o similar, con o sin certificación</p> <p>Control del proceso de producción: Inspección de tareas en procesos críticos y contratación de proveedores que aplican criterios de responsabilidad social empresarial.</p>



*Evolución de la Responsabilidad Social Empresarial. Normativa actual.*

Es importante recordar en este apartado que la responsabilidad social empresarial gira en torno a un concepto básico: la voluntariedad. Se trata de los procesos y mecanismos de gestión que las organizaciones incorporan de manera voluntaria sobre los contenidos anteriormente analizados. En no pocas ocasiones estas iniciativas voluntarias han sido el germen de posteriores desarrollos jurídicos cuyo cumplimiento excede del propio concepto. Este concepto choca frontalmente con quienes defienden que actuar de acuerdo con criterios sostenibles es una obligación para las empresas que no pueden permanecer ajenas a su entorno.

Abordar este conflicto conceptual es clave a la hora de analizar las implicaciones que la responsabilidad social puede tener en el entorno de la gestión empresarial si se incorpora bajo el mismo paraguas los efectos jurídicos y económicos que conlleva la práctica de estos comportamientos.

Mayoritariamente se ha entendido que la responsabilidad social era un conjunto de pautas de comportamiento de las empresas que se embarcan en generar valor para los grupos de interés, rompiendo el tradicional silogismo empresa/beneficio. La generación de valor compartido ofrece oportunidades de mejora de la gestión, la productividad y la competitividad y el esfuerzo realizado por aquellas organizaciones que lo ejecutan no es una obligación, sino su voluntad o acuerdos más o menos explícitos con los diferentes grupos de interés, mayoritariamente con los accionistas o los trabajadores.

Si bien es cierto, que, en los últimos años, fundamentalmente tras la crisis del año 2008 producida por una gestión poco sostenible de determinados sectores empresariales, han aparecido normas jurídicas imperativas para empresas de determinado tamaño como ocurre, a modo de ejemplo, con los Planes de Igualdad o el Reporte no Financiero. Valorar de igual modo el cumplimiento de la normativa con la adopción voluntaria y responsable de determinadas prácticas no debería tener el mismo tratamiento jurídico, los mismos beneficios y reconocimiento público, ni la misma aceptación social.

El esfuerzo realizado por la empresa o autónomo que no tiene obligación jurídica en la gestión responsable de su actividad económica no puede situarse en el mismo plano que el mero cumplimiento de la normativa. Si así fuera se perdería parte de la fuerza motivadora que, en muchas ocasiones, como en acceso a licitación pública o marcar diferencia con la competencia, impulsa a la adopción de estas prácticas que benefician a toda la sociedad y al planeta en su conjunto.

Se ha realizado una búsqueda crítica de iniciativas internacionales y nacionales ligadas a la responsabilidad social, entre las que se han seleccionado aquellas que han tenido un mayor impacto e influencia en la configuración teórico-práctica de la responsabilidad social y la sostenibilidad en los últimos años. Junto a ellas se han recogido las diferentes normativas de procedimiento y estándares que han sido indispensables para el desarrollo de buenas prácticas en miles de empresas a lo largo del planeta. Finalmente hemos recopilado la legislación más significativa que avanza hacia criterios de obligatoriedad para la gestión de determinados ámbitos ligados al concepto de sostenibilidad.

Una vez realizada se ha establecido una priorización de las iniciativas atendiendo al grado de aplicación y utilidad por los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia. Se trata de avanzar en el conocimiento de los instrumentos existentes por parte de los autónomos, al mismo tiempo que se ha realizado un ejercicio crítico de las oportunidades que pueden existir para quienes quieren avanzar en la gestión socialmente responsable.

En definitiva, ante la falta de estudios específicos para trabajadores/as por cuenta propia de reducida dimensión, más allá de la aplicación generalista en pymes, se ha realizado esta labor de análisis documental desde la perspectiva de nuestro colectivo.

<b>NORMAS JURÍDICAS</b>	
<b>INICIATIVA</b>	<b>RESUMEN</b>
<b>Convenio de Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales (1997, OCDE)</b>	Medidas de prevención de la corrupción por parte de agentes públicos extranjeros.
Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social <b>(2013)</b>	Desarrolla la protección de este grupo vulnerable, junto con una serie de directrices para promocionar y garantizar su inclusión socio laboral.
<b>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007)</b>	Propone una serie de parámetros en torno a la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
<b>RD Legislativo 3/2011: Ley de Contratos del Sector Público (2017)</b>	Fomenta cláusulas relativas a la RSE en las contrataciones del Sector Público.

Directiva sobre divulgación de información no financiera <b>(2014, Comisión Europea)</b> .	Garantiza la divulgación y difusión de materias relativas a la diversidad para garantizar condiciones equitativas en toda la UE.
<b>NORMAS VOLUNTARIAS</b>	
<b>INICIATIVA</b>	<b>RESUMEN</b>
Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas <b>(2015, Comisión Nacional del Mercado de Valores) (2015)</b>	Ofrecer información y transparencia en lo que se refiere a materias financieras y presupuestarias.
Informe sobre proteger, respetar y remediar <b>(2019, Naciones Unidas)</b>	Integra un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos.
Informe Aldama <b>(2003, CNMV)</b>	Pautas de buen gobierno en empresas españolas (lealtad, transparencia...).
<b>Informe Olivencia (1998, CNMV)</b>	Código ético de los Consejos de Administración de las Sociedades.
Código Conte <b>(2006, CNMV)</b>	Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.
Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social <b>(1977, OIT)</b>	Se compone de una serie de principios relativos a las grandes empresas y la política social.
Declaración de Río de 1992 <b>(1992, Naciones Unidas): adoptada por gobiernos de la Cumbre de las Naciones Unidas para el Medioambiente y el Desarrollo. Cumbre de la Tierra</b>	Sobre Medioambiente y Desarrollo.
<b>ESTÁNDARES</b>	
<b>INICIATIVA</b>	<b>RESUMEN</b>
Norma AA1000 <b>(1999, Institute of Social and Ethical Accountability)</b>	Estándar de aplicación general para evaluar, atestiguar y fortalecer la credibilidad y calidad del informe de sostenibilidad de una organización y de sus principales procesos, sistemas y competencias.

Directrices de las Naciones Unidas para protección del consumidor (1985, Naciones Unidas)	Se orienta a la protección del consumo.
Modelo EFQM de Calidad y Excelencia (1989, Jacques Delors)	Se centra en la calidad de la producción.
ISO 26000	Guía de RS
ISO 9000	Control y Gestión de Calidad
ISO 14000	Carácter Medioambiental
OHSA	Seguridad Laboral.
GRI (Global Reporting Initiative)	Reporte Sostenible
Pacto Mundial de Naciones Unidas (2000)	Compromiso y acción
EFR (Empresa Familiarmente Responsable)	Conciliación
Igualdad en la Empresa	Distintivo de Igualdad
<b>INICIATIVAS PÚBLICAS</b>	
<b>INICIATIVA</b>	<b>RESUMEN</b>
Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (2008)	Regula, controla y supervisa el cumplimiento efectivo de la RSE.
Estrategia española de RSE (2014, Ministerio de Empleo y SS): Estrategia 2014-2020 sobre RSE.	Tiene los objetivos estratégicos y las líneas de actuación que incluyen 60 medidas para su promoción.
Estrategia Española para la Agenda 2030	

Leyenda:

*Azul. No aplica: las iniciativas, estándares o normativas no tienen contenido relevante para el colectivo autónomo.*

*Rosa. Potencial impacto indirecto. Incluyen contenido relevante indirectamente para el colectivo en relación a sus grupos de interés.*

*Verde. Impacto directo. Contienen materias totalmente relacionadas con la estrategia y gestión empresarial de los autónomos.*

Esta clasificación permite evidenciar procesos, estrategias y sistemas de gestión que, aunque no estén profundamente documentados y sistematizados, puedan realizar o estén llevando a cabo muchos autónomos y autónomas y que será objeto de validación en la parte cualitativa de este estudio.

**La RSE en los autónomos/as.**

A 30 de septiembre del 2021, estaban dadas de alta en el Régimen Especial de Autónomos de la Seguridad Social un total de 3.338.142 personas, casi un 17% del total de la población ocupada de España. La amplia mayoría del RETA lo componen los/as autónomos/as persona física que suponen un 60% del total, con más de dos millones de afiliados y afiliadas. Un total de 480.266 personas son autónomos/as por su pertenencia al consejo de administración de empresas y es necesario destacar otro colectivo de 194.290, como familiares colaboradores a quienes la normativa dirige a este régimen por su parentesco cercano con las titulares del negocio.

	<u>TOTAL</u>	<u>RETA</u>	<u>MAR</u>
<b>TOTAL</b>	<b>3.338.142</b>	<b>3.325.519</b>	<b>12.623</b>
AUTONOMOS PERSONAS FÍSICAS (*)	2.032.979	2.023.235	9.744
FAMILIAR COLABORADOR	194.290	193.464	826
SOCIO DE SOCIEDAD	526.661	524.914	1.747
MIEMBRO ÓRGANO ADMON SOCIEDAD	480.266	480.006	260
FAMILIAR DE SOCIO	54.705	54.659	46
RELIGIOSO	10.098	10.098	0
COLEGIO PROFESIONAL	39.143	39.143	0

Se observa que son clara mayoría las personas que trabajan por su cuenta como persona física, sin ampararse en ninguna de las fórmulas que el ordenamiento jurídico establece, desarrollando la actividad por su cuenta y riesgo. Mayoritariamente estas personas no tienen trabajadores asalariados a su cuenta, un 80% y el 10% tiene solamente una persona contratada por cuenta ajena. Sin embargo, el impacto en el empleo de nuestro país por las personas físicas autónomas no es nada desdeñable ya que dan trabajo a 858.633 personas. Unido a las propias personas afiliadas al RETA como persona física, son casi tres millones de personas, el 14,5% de la población ocupada en el tercer trimestre del 2021

	<u>TOTAL</u>	<u>RETA</u>	<u>MAR</u>
<b>Autónomos Personas Físicas</b>	2.032.979	2.023.235	9.744
<b>Nº Autónomos sin asalariados</b>	1.610.995	1.603.460	7.535
<b>Nº Autónomos con asalariados (1)</b>	421.984	419.775	2.209
Nº Autónomos con 1 trabajador	220.362	218.915	1.447
Nº Autónomos con 2 trabajadores	89.662	89.192	470
Nº Autónomos con 3 trabajadores	44.630	44.483	147
Nº Autónomos con 4 trabajadores	24.859	24.802	57
Nº Autónomos con 5 y más trabajadores	42.471	42.383	88
<b>(1) Número de Asalariados</b>	858.693	855.175	3.518

*Ilustración 2. Fuente Seguridad Social*

Es el sector servicios el mayoritario, el más relacionado con la ciudadanía. Un total de 1.493.092 autónomos desarrollan su actividad en el sector servicios, seguido muy de lejos por la agricultura (221.943) y la construcción (233.189).

Asimismo, se observa que los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia personas físicas presentan unos índices de mantenimiento del empleo importante, el 55,5 permanece en el sistema desde hace más de cinco años.

Es necesario articular una definición de pymes, puesto que muchas de las personas que están el RETA son los denominados autónomos societarios. El Anexo I del Reglamento de la Unión Europea 651/2014 de la Comisión recoge las diferencias entre la micro, pequeña y mediana empresa. Se considera mediana empresa a la que tiene menos de 250 empleados y pequeña la que tiene una plantilla menor de 50. Entre 1 y 10 son las denominadas micropymes.

Las pymes constituyen la columna vertebral de la economía de la Unión Europea. En 2018, más de 25 millones de pymes generaron 4.357 miles de millones EUR de valor añadido y dieron empleo a 97,7 millones de personas, lo que supone el 66,6% del empleo empresarial. El número total de empresas en España, inscritas en la Seguridad Social a 30 de junio de 2020, es de 2.853.993, de las cuales el 99,84% son pymes. En España, las pymes son mayoritariamente micro pymes y detrás de las mismas se encuentra la figura del autónomo. Las empresas españolas, incluyendo autónomos, tienen de media, una plantilla de 4,4 empleados, inferior a la media de la Unión Europea de 5,9, y menos de la mitad del tamaño medio en Alemania (11,8) o Reino Unido (9,4).

Dentro de las pymes, el 55,38% son empresas sin asalariados/as, mientras que el 44,46% corresponde a empresas que tienen de 1 a 249 asalariados. En este último grupo, las microempresas (1-9 asalariados/as) constituyen el estrato con más representatividad (38,45%), mientras que las medianas (50-249) no llegan al 1%.

Un análisis de la distribución territorial por tamaño de empresa muestra como el 31,48% de las grandes empresas se encuentra en Madrid, muy por encima del 21,59% de Cataluña. Sin embargo, el mayor número de pymes están localizadas en Cataluña (18,43%), seguidamente Madrid (16,05%) y de Andalucía (15,43%).

Según estimaciones de la Comisión Europea que desde el año 2011 ha puesto en marcha el sistema de seguimiento SBA Fact Sheet, en España la proporción de pymes sobre el total de empresas es muy similar al de la media europea. Sin embargo, en cuanto a la generación de empleo, la aportación de las pymes españolas al empleo empresarial es de 5,3 puntos por encima a la media del conjunto de la Unión Europea, y dentro de este tamaño es el estrato de microempresas el que presenta la mayor contribución al empleo, con un 38,7%, frente a la media de la UE del 29,8%.

No puede prescindirse de una referencia a la influencia de la COVID-19. En términos interanuales, se observan los efectos económicos negativos provocados por la pandemia. En general, el número de empresas disminuye en todos los estratos, excepto en el de las pymes sin asalariados; sin embargo, el descenso es mucho más pronunciado en las medianas (-8,82%) y en las pequeñas (-8,84%), que en microempresas (-5,17%), ocupando las grandes empresas una posición intermedia (-4,49%). En los últimos 12 meses el número total de pymes ha disminuido un 2,17%, mientras que el de pyme sin asalariados/as ha crecido ligeramente, con una tasa del 0,80%.

Respecto a la variación anual de las empresas por sectores, la crisis producida por el COVID-19, ha incidido en todos los sectores, aunque de forma desigual. El sector más afectado fue el de la industria (- 3,12%), seguido del sector servicios (- 2,51%). Por el contrario, el impacto es menor en la construcción (-0,14%) y en el agrario (-1,38%).

En este entorno desfavorable han sido muchas las compañías, especialmente pequeñas y medianas, las que se han visto obligadas a presentar expedientes de regulación temporal de empleo. Muchas empresas han sufrido una caída brusca de su facturación, así como de las inversiones que tenían previstas. En el Balance de Situación sobre las Empresas Españolas, que de forma periódica realizan KPMG y CEOE (2020)<sup>4</sup>, las personas directivas revelan que se han visto obligadas por la pandemia a adoptar medidas de forma rápida y

<sup>4</sup> [https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/es/pdf/2020/07/Perspectivas\\_2020\\_COVID19\\_IV.pdf](https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/es/pdf/2020/07/Perspectivas_2020_COVID19_IV.pdf)

más allá de sus planes estratégicos, con un doble objetivo: por un lado, garantizar la salud y el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras, proveedores y clientes, con el fin de contribuir con su responsabilidad a frenar la expansión del virus y, por el otro, mantener en la medida de lo posible su actividad, intentando contener los aspectos adversos que el coronavirus implica para su trabajo diario.

Del Informe Empresa Familiar KPMG<sup>5</sup> se extrae que en el ámbito de la empresa familiar se encontraron respuestas sostenibles a los retos de la pandemia. El 37% de las empresas familiares optó por reducir la jornada de sus empleados/as. Asimismo, una de cada cinco aplazó o disminuyó la retribución de sus ejecutivos/as y analizó métodos alternativos de compensación. En un contexto en el que la salud de los profesionales ha sido siempre la prioridad de las compañías, que, a su vez, intentaban mantener su negocio funcionando, el 52% de los encuestados/as implantó soluciones de teletrabajo. El 92% de estas compañías ha situado como prioridad que los empleados/as dispusieran de la información y el conocimiento que necesitaban para enfrentarse a la situación. Ese porcentaje es del 65% entre las compañías no familiares. Este mismo estudio señala como los autónomos/as al frente de estas empresas familiares valoran claramente la responsabilidad social empresarial como un instrumento idóneo para la recuperación frente a la pandemia.



Ilustración 3. Fuente: Estudio Empresa Familiar KPMG

### Situación actual.

La Comisión Europea aprobó el 10 de marzo de 2020 la Estrategia Europea para las pymes que dimensiona toda la estrategia europea de la pequeña y mediana empresa hacia criterios de sostenibilidad y digitalización, a medida que aumentan los conocimientos sobre los riesgos relacionados con el clima y otras presiones medioambientales y que cambian

<sup>5</sup> <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/es/pdf/2021/06/informe-empresa-familiar-2021.pdf>



las preferencias de los consumidores, esta transición hacia prácticas y comportamientos empresariales sostenibles es clave para la competitividad y el crecimiento continuo de las pymes.

La responsabilidad social empresarial, ya desde los primeros momentos de su aplicación ha tenido una visión global, basada en el principio de Desarrollo Sostenible. Una perspectiva mundial, con fuerte presencia de organismos internacionales y entendiendo que debe actuarse desde lo local para tener impacto global. Por ello, existen iniciativas a lo largo de las décadas en todos los países de nuestro entorno que no han variado mucho desde que ya en el año 2009 quedaba recogido en responsabilidad social y Pyme: del discurso a la implementación. Una perspectiva europea<sup>6</sup> un análisis de las acciones impulsadas en la Unión Europea.

Las iniciativas en la materia han sido claramente numerosas. Acciones formativas y de sensibilización, unidas a una colaboración continua con el tejido social empresarial para favorecer focos de difusión de la responsabilidad social empresarial como instrumento indispensable para lograr mayores cotas de productividad y competitividad. Asimismo, ya desde ese momento se crearon en diferentes países europeos organismos publico privados encargados de la promoción de la responsabilidad social empresarial, como la Red de Excelencia en Alemania, el Forum de Amics du Pacte Mondial en Francia, Hellenic Network for CRS en Grecia o el Centro de Conocimiento e Innovación de responsabilidad social empresarial de Países Bajos. En España se creaba en el año 2012 el Consejo Estatal de responsabilidad social empresarial.

La relación publico privada siempre ha sido fundamental en el impulso de la responsabilidad social, entendiendo el binomio que debe existir entre compromiso de las empresas y apoyo de los poderes públicos en el desarrollo de estas prácticas. Un análisis de la actividad de estos organismos especializados y otras iniciativas que han ido surgiendo a lo largo de los años, también en el ámbito autonómico, pone claramente en evidencia que las empresas participantes han sido en un primer momento las grandes empresas, las que han articulado el discurso de la responsabilidad social empresarial, su utilidad, su incorporación a la estrategia y a los procesos empresariales.

Las pymes se han ido incorporando también de manera progresiva, pero existe poco rastro del trabajo específico para las micropymes y para los trabajadores autónomos personas físicas.

<sup>6</sup> <http://www.ipyme.org/Publicaciones/RSE-PYME.pdf>

Se echa en falta más análisis específicos y especialización de la información que incorpora clasificaciones empresariales legales creando bolsas diversas que dificultan cuál es el estado de la cuestión específico del objeto de este estudio.

A modo de ejemplo, la iniciativa Pacto Mundial en España tiene 1.809 empresas participantes de las que un 61% son mycropymes. En esta clasificación conviven actividades empresariales que pueden estar lideradas por un autónomo persona física o empresas de hasta 250 trabajadores y más de 50 millones de euros de beneficio. Asimismo, los diferentes estudios y guías que se han ido elaborando a lo largo de las dos últimas décadas recogen el concepto legal de pyme, donde resulta difícil que el colectivo autónomo se pueda ver reflejado.

Toda la línea de investigación desarrollada por la comunidad científica en el campo de la responsabilidad social ha dado lugar a delimitar el concepto, generar teorías explicativas y desarrollar enfoques prácticos, pero no se ha abordado aún de forma determinante la responsabilidad social en el colectivo de las microempresas, a pesar de su importancia en la economía.

Esta es la realidad, aunque ya en el año 2013, el Parlamento Europeo reconocía la importancia de abordar específicamente la responsabilidad social en las pequeñas empresas<sup>7</sup>. La Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre responsabilidad social de las empresas: comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible establece en el bloque denominado responsabilidad social y pymes: de la teoría a la práctica que es necesario «pensar primero a pequeña escala» y reconocer el enfoque informal e intuitivo de las pymes en relación con la responsabilidad social. Hace también hincapié en reconocer los logros de estas porque existen muchas pequeñas actividades económicas en toda Europa que ya aplican políticas de responsabilidad social, como el empleo local, el compromiso comunitario, la aplicación de políticas de buena gobernanza a su cadena de suministro, etc.; observa, sin embargo, que la mayoría de ellas no sabe que en realidad está poniendo en práctica la sostenibilidad.

La responsabilidad social y la competitividad siempre han mantenido una estrecha relación que se ve incrementada en momentos de crisis económica en los que queda patente la necesidad de incorporar a la gestión empresarial criterios que superen la solitaria búsqueda del beneficio como objetivo principal de las empresas. En el año 2011 el reconocido economista de Harvard, Porter, junto a su colega Kramer publicaban el artículo, Creación de Valor Compartido<sup>8</sup> donde ponían el acento en señalar la causa principal de la crisis

<sup>7</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0049\\_ES.html?redirect](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0049_ES.html?redirect)

<sup>8</sup> <https://www.iarse.org/uploads/Shared%20Value%20in%20Spanish.pdf>

económica y financiera del 2008 a los comportamientos socialmente irresponsables de las empresas y la necesidad de incorporar las necesidades sociales de los grupos de interés en el centro de la estrategia empresarial.

Abordan los autores que la resolución de los problemas sociales ha sido cedida a los gobiernos y las ONG, mientras que los programas de responsabilidad social corporativa (una reacción a la presión externa) han surgido principalmente para mejorar las reputaciones de las firmas y son tratados como un gasto necesario. Sin embargo, incorporar la filosofía de la responsabilidad social como una respuesta global a los grupos de interés en el marco de crear valor compartido reconoce que las necesidades sociales (y medioambientales), y no sólo las necesidades económicas convencionales, son las que definen los mercados. También reconoce que los males o las debilidades de la sociedad suelen crear costos internos para las empresas, como energía o materias primas despilfarradas, accidentes costosos y la necesidad de capacitación paliativa que compense las insuficiencias en educación.

Abordar los daños y limitaciones de la sociedad no eleva necesariamente los costos para las empresas, porque pueden innovar mediante el uso de tecnologías, métodos operacionales y enfoques de gestión novedosos, con lo que, como resultado, elevarían su productividad y expandirían sus mercados. En palabras de los gurús de la estrategia empresarial moderna: una empresa necesita una comunidad exitosa, no sólo para crear demanda por sus productos, sino también para brindar activos públicos cruciales y un entorno que apoye al negocio. Una comunidad necesita empresas exitosas que ofrezcan empleos y oportunidades de creación de riqueza para sus ciudadanos. Esta manera de entender el mercado es la que practican muchos autónomos y autónomas, especialmente en la zona rural. Muchas de las causas del éxito de pequeños negocios están en que, aún sin saber, practican la responsabilidad social en forma y contenido.

Esta misma filosofía de creación de riqueza es la que está detrás de toda la estrategia de la Unión Europea para la salida de la crisis económica global provocada por la pandemia. Así la Comunicación de la Comisión Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2021<sup>9</sup> apuesta por el enfoque de sostenibilidad y de respuesta a los retos sociales y medioambientales como la única salida posible hacia el crecimiento económico, basando la ejecución de los llamados Fondos Next Generation en estos principios. La ingente inversión necesaria para poner en marcha la economía debe aliviar la carga que la próxima generación lleve sobre sus hombros, no hacerla más pesada. Esta es la razón por la que el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia debe guiar y construir una Europa más

---

<sup>9</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52020DC0575>

sostenible, resiliente y justa para la próxima generación, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El objetivo es transformar la UE en una sociedad justa y próspera con una economía eficiente en el uso de los recursos y competitiva, sin perder de vista la equidad y la igualdad de oportunidades.

Se han superado las teorías clásicas capitalistas e individualistas en la gestión empresarial. El proceso de cambio se aceleró tras la crisis del 2008 y se ha consolidado en el momento actual. Las pequeñas empresas y los autónomos/as se encuentran en un momento adecuado para poner en valor su experiencia en estos “nuevos” modelos de gestión empresarial. Tal y como apunta la Comisión, se ha puesto de manifiesto la necesidad de crear un entorno empresarial más justo y sostenible, al mismo tiempo que se requieren poner límites a algunos grandes operadores con un poder de mercado cada vez mayor y unas bases impositivas móviles, a veces en detrimento de la capacidad de muchas pequeñas empresas europeas de iniciar su actividad y expandirse. Reconocer el valor de las pequeñas empresas y autónomos/as en el sostenimiento de las economías es, sin duda, una oportunidad para salir de la crisis.

### ***El papel de las administraciones públicas como agentes para el cambio***

España es uno de los países de nuestro entorno con un mayor desarrollo en materia de responsabilidad social, con un importante trabajo llevado a cabo por iniciativas público-privadas que se han centrado fundamentalmente en el desarrollo de acciones por parte de grandes empresas. Así se pone de manifiesto, por ejemplo, el hecho de que sea uno de los estados donde más empresas — comparativamente— han presentado memorias GRI o han firmado el Pacto Mundial. Además, la presencia en Índices Financieros Sostenibles como el Dow Jones Sustainability es muy elevada.

La estrategia española de responsabilidad social empresarial fue aprobada en 2014 por el CERSE y más tarde, por el Consejo de ministros. Se trata de un documento que pretendía constituirse como un marco de referencia en todo el territorio en materia de responsabilidad social y que incluye 60 medidas dirigidas a impulsar el desarrollo de prácticas responsables en las organizaciones públicas y privadas con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad del país y de su transformación hacia una sociedad y una economía más productiva, sostenible e integradora.

Otra línea importante es el trabajo realizado en el desarrollo de la Agenda 2030, donde se articulan diferentes políticas palancas, algunas de las cuales tienen una clara incidencia en la responsabilidad social empresarial. Se busca que las pymes incorporen también dichos objetivos dentro de las posibilidades de su tamaño.

El papel que ejercen las Comunidades Autónomas en materia en la responsabilidad social es muy dispar. El abanico de acciones es grande, desde autonomías con normativa propia como Extremadura a otras que apenas realizan alguna actividad. En otras se han establecido sellos de reconocimiento específicos, como el de responsabilidad social, o reconocimientos sectoriales, como la Marca de Excelencia en Igualdad del Principado de Asturias.

También es destacable el trabajo realizado por las comunidades autónomas para el avance en la incorporación de Cláusulas Socialmente Responsables en la Contratación Pública. Como en la Comunidad Valenciana, Asturias o Andalucía.

Es inmensa la cantidad de guías, estudios y material, tanto público como privado destinado a la promoción de la responsabilidad social en las pymes, pero es anecdótico el que se encuentra sobre las especificidades propias del trabajo autónomo, conformándose como, la gran desconocida.

## **5.- ANÁLISIS CUANTITATIVO**

Se ha utilizado una metodología cuantitativa con el objetivo de recabar información directa sobre la integración de prácticas de responsabilidad social en las empresas españolas de menor tamaño y en los negocios de personas trabajadoras autónomas, y conocer la importancia que estos profesionales dan a la responsabilidad social empresarial.

En la parte cuantitativa se han realizado 2.140 cuestionarios a trabajadores/as autónomos/as y responsables de pequeñas empresas de los diferentes sectores de actividad que forman el tejido empresarial.

El cuestionario se ha elaborado para obtener la siguiente información:

- ▶ Grado de conocimiento de los profesionales objeto del estudio sobre la responsabilidad social empresarial.
- ▶ Motivos por los que no integran dichas prácticas en sus negocios.
- ▶ Ventajas que obtienen al aplicar medidas socialmente responsables.

En los siguientes epígrafes se presentan los resultados obtenidos con este trabajo de campo. Adjuntamos como Anexo 1 el modelo de encuesta.

Para obtener la máxima información, en algunas de las preguntas planteadas se ha facilitado a los entrevistados/as la posibilidad de respuesta múltiple por lo que el total del porcentaje puede ser superior al 100%.

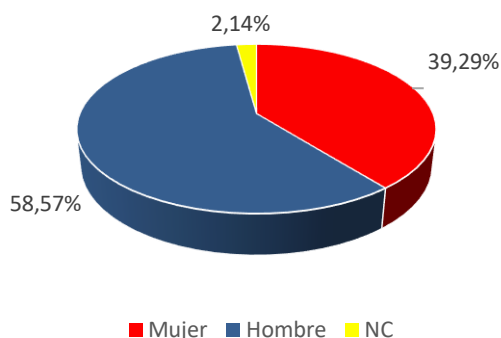
Al tratarse de un estudio de ámbito estatal, se distribuyó el cuestionario en todas las Comunidades Autónomas, fundamentalmente a través de las diferentes redes sociales y con la colaboración de las organizaciones territoriales y asociaciones sectoriales integradas de la propia entidad beneficiaria. Para alcanzar la máxima participación, se han realizado encuestas telefónicas y también de manera presencial, dada la heterogeneidad del colectivo (edad, brecha tecnológica) y su dispersión e implantación en pequeños municipios con dificultad de acceso a las nuevas tecnologías.

### **VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS**

La primera variable hace referencia al sexo de los encuestados/as y confirma los datos publicados habitualmente tanto por las administraciones públicas competentes como por otros estudios sobre nuestro colectivo.

Aunque la diferencia en el porcentaje entre hombres y mujeres pertenecientes al colectivo de autónomos/as ha ido disminuyendo en los últimos años, hoy el porcentaje mayoritario es de hombres, así se confirma en los resultados de la encuesta en la que han participado un 58,57% de hombres frente un 39,29% de mujeres.

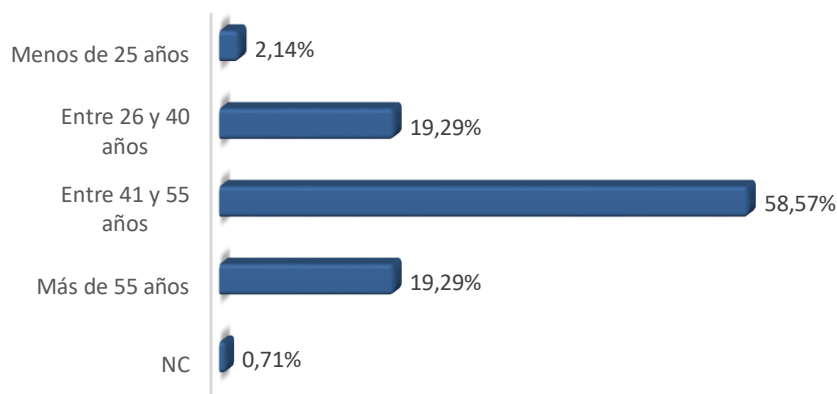
**SEXO**



En cuanto a la edad, igual que en la variable anterior, es un fiel reflejo de la realidad de este colectivo, donde el porcentaje de entrevistados/as entre 41 y 55 años representa casi el 60%, concretamente un 58.57% frente a los otros dos grupos mayoritarios el compuesto por trabajadores/as entre 26 y 40 años y el de mayores de 55 años, ambos con un 19,29%

Estos datos confirman diferentes estudios analizados, donde encontramos que prácticamente la mitad de las personas trabajadoras por cuenta propia en España tienen edades entre 35 y 55 años, mientras que un bajo porcentaje es menor de 25 años.

**EDAD**



**VARIABLES RELACIONADAS CON LA EMPRESA**

Las personas trabajadoras autónomas en España están presentes en todos los sectores de actividad, aunque destacan en sectores como servicios, comercio, construcción y hostelería, tal y como se refleja en la tabla siguiente.

Para analizar los resultados de la encuesta, es importante conocer el sector de actividad al que pertenecen las personas encuestadas, dado que, dependiendo de su actividad, las acciones socialmente responsables pueden ser diferentes según los grupos de interés con los que se relacionan.

Según observamos en la siguiente tabla, por sectores, la muestra representa un peso específico el sector servicios y una menor representación de trabajadores/as autónomos/as de la industria y de la construcción.

<b>¿Cuál es su sector de actividad?</b>		
<b>Comercio</b>	20,71%	443
<b>Hostelería</b>	16,43%	352
<b>Industria</b>	2,86%	61
<b>Construcción</b>	5,00%	107
<b>Servicios</b>	36,43%	780
<b>Otros**</b>	17,14%	367
<b>NC</b>	1,43%	31

\*\* Aunque el porcentaje de otros es elevado, 17.14%, la actividad de los encuestados/as que han seleccionado esta opción, en la mayoría de los casos se encuentra dentro de los sectores anteriores, fundamentalmente servicios.

En cuanto a la variable si el profesional encuestado/a tiene trabajadores/as a su cargo, de los 2.125 profesionales que han respondido a esta pregunta, el 50% (1.070 encuestados/as) manifiesta no tener trabajadores/as a su cargo. Según cifras de septiembre de 2021, había registradas en España 2.916.456 empresas de 0 a 249 trabajadores, de las cuales 1.614.765 son pymes sin asalariados/as, lo que representa más del 55% del total, mientras que más del 38% tienen entre 1 y 9 trabajadores/as.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta coinciden con la realidad de las micropymes y pequeñas empresas españolas. Del 50% de los encuestados/as que indican

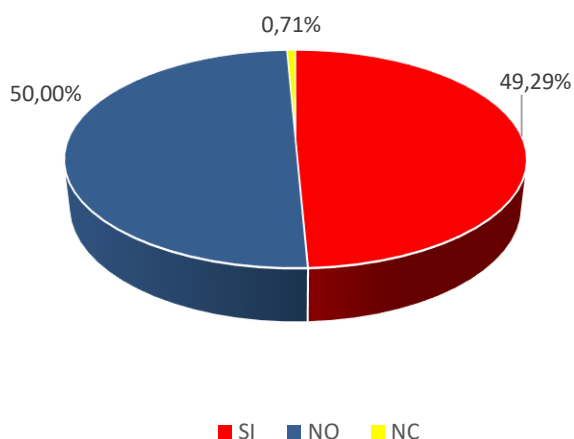


contar con trabajadores/as a su cargo, casi el 33% cuenta con 1 a 3 asalariados/as y prácticamente el 9% tiene entre 4 a 9 trabajadores/as.

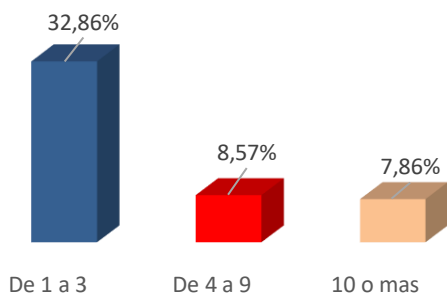
En esencia, la responsabilidad social empresarial son acciones voluntarias que la empresa, independientemente de cuál sea su tamaño, realiza en beneficio de otros y la manera en que se relaciona con la sociedad. Es decir, es una visión de los negocios que integra el respeto por valores éticos, por las personas, la comunidad y el medioambiente en sus actividades diarias.

En esta definición se incluyen las acciones socialmente responsables que realizan tanto las empresas unipersonales como aquellas que cuentan con trabajadores/as a su cargo. Tanto unas como otras son objeto de este estudio.

**TRABAJADORES/AS A CARGO**



**Nº DE TRABAJADORES**



Como hemos comentado anteriormente, prácticamente el 50% de las personas encuestadas que cuentan con personal a su cargo, están dentro de los valores que se dan habitualmente entre nuestros profesionales, esto es, empresas entre 1 y 9 asalariados/as.

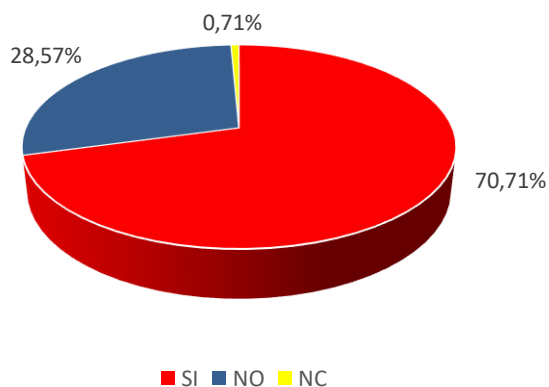
Según las variables anteriores el colectivo de personas trabajadoras que han contestado a la encuesta refleja las principales características del colectivo de trabajadores/as autónomos/as de España, es decir, mayoritariamente hombres, de 41 a 55 años, en su mayoría del sector servicios, con asalariados/as entre 1 o 3, o sin ningún trabajados/a a su cargo.

### VARIABLES RELACIONADAS CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Se inicia esta parte de la encuesta con dos preguntas, en apariencia sencillas, pero sobre las que se basa gran parte de este estudio y cuyo resultado ha sido objeto de interpretación por los expertos que han intervenido en los dos grupos de discusión realizados, expertos, que como hemos comentado anteriormente, son conocedores del colectivo de autónomos, de sus características y sus peculiaridades.

La respuesta de los encuestados/as es clara, el 70% sabe que es la responsabilidad social empresarial, frente a un 30% que declara no saber que es.

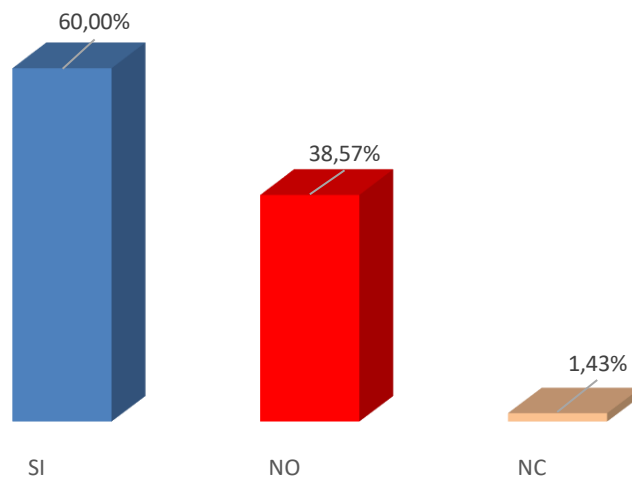
#### ¿SABE QUE ES LA RSE?



Una vez que la mayoría de los encuestados/as nos confirman que saben lo que es la responsabilidad social, es necesario conocer si en su actividad diaria realizan alguna acción susceptible de considerarse socialmente responsable y cuáles son esas acciones.

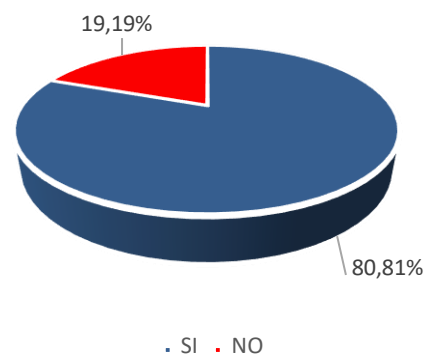
En el gráfico siguiente vemos que el 60% sí realiza acciones que consideran dentro del ámbito de lo socialmente responsable, aunque es importante destacar que no todos los que conocen la responsabilidad social son los que aplican alguna actividad responsable.

¿REALIZA ALGUNA ACTIVIDAD DE RSE?



El 80% dentro de ese 70% que reconoce saber lo que es la responsabilidad social lo aplica en su negocio. Aunque lo analizaremos a continuación, destacar que el 20% que sabe lo que es la responsabilidad social y no aplica ninguna práctica los motivos que alegan fundamentalmente son: falta de información, porque no lo consideran necesario y por falta de tiempo.

CONOCE Y APLICA RSE



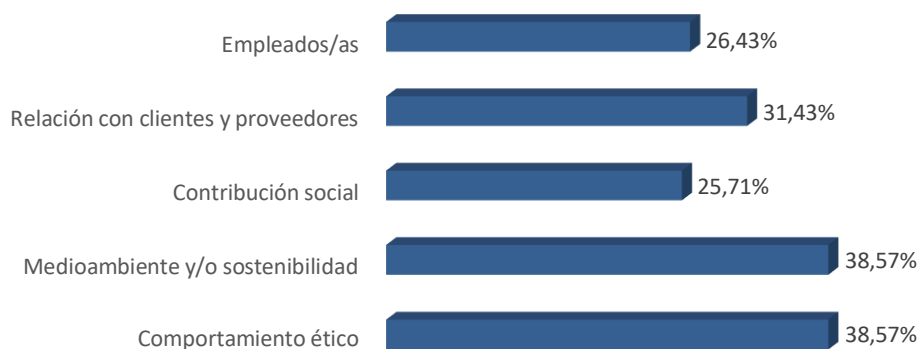
En cuanto a los grupos de interés a los que dirige sus actividades socialmente responsables, se dividieron en cinco opciones claramente diferenciadas, empleados, relación con clientes y proveedores, contribución social, medioambiente y comportamiento ético, facilitándose a los participantes la posibilidad de seleccionar más de una opción. En este caso hay que destacar que tan solo un 7% ha marcado una única opción, siendo la más habitual la que hace referencia al medioambiente y/o sostenibilidad.

Los Grupos de Interés se definen como “todos aquellos sujetos o entidades con los que se relaciona la empresa o persona para el desarrollo de su actividad profesional”.

Como vemos en el gráfico siguiente, los dos grupos mayoritarios son los relacionados con el medioambiente y con un comportamiento ético. Es con este último aspecto

“comportamiento ético” donde los expertos de los grupos de discusión consideran que las personas encuestadas conocen el concepto de responsabilidad social empresarial, pero consideran que es lo mismo ser socialmente responsables que ser responsables empresarialmente, entienden que son empresarios responsables, y lo son, porque cumplen con las obligaciones fiscales, las obligaciones laborales, pago de proveedores en plazo, es decir, cumplen estrictamente con las obligaciones legales vigentes.

**GRUPOS DE INTERES A LOS QUE DIRIGE SUS  
ACTIVIDADES DE RSE**



Para realizar un análisis exhaustivo de los datos del gráfico anterior, es necesario ponerlos en relación con la variable ya analizada sobre los encuestados/as con o sin trabajadores/as a su cargo.

En el primer caso, profesionales con asalariados/as, las actividades que realizan susceptibles de considerarse prácticas socialmente responsables, además de las relacionadas con los empleados/as, están dirigidas prácticamente al resto de los grupos de interés, destacando las medidas relacionadas con el medioambiente y la relación con clientes y proveedores.

En cuanto al grupo de profesionales sin asalariados, las medidas se dirigen fundamentalmente a buenas prácticas medioambientales, comportamiento ético y las medidas relacionadas con la contribución social.

Uno de los objetivos de este cuestionario es conocer los motivos por los que las personas trabajadoras autónomas y los responsables de pequeñas empresas no integran en su actividad diaria prácticas consideradas socialmente responsables. Tanto en la fase documental como en los focus group realizados, se ha planteado que en realidad si está

integrada la responsabilidad social en este tipo de empresas, pero los responsables de esos negocios no lo hacen como una estrategia empresarial sino porque consideran que es correcto hacerlo, en muchos casos sin ser conscientes de aplicar esas prácticas y sin ponerlo en valor.

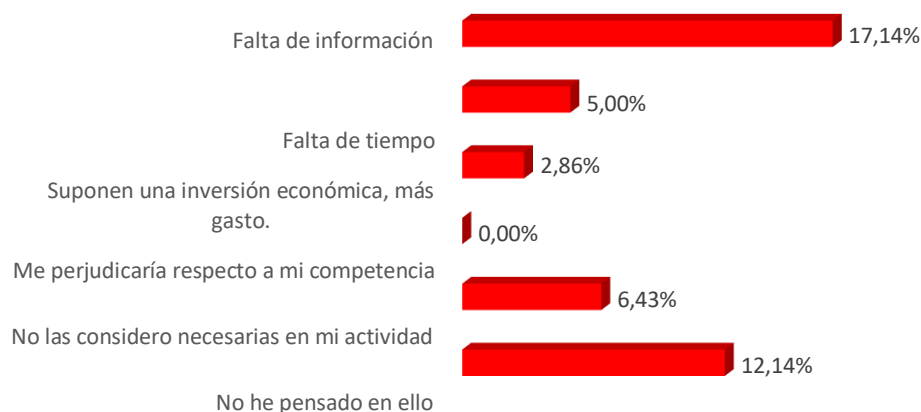
Hemos preguntado a los participantes en la encuesta sobre los motivos por los que no integra medidas socialmente responsables, destaca el ítem “por falta de información” y preocupa el de que “no lo considera necesario” y no ha pensado en ello.

Para analizar estas respuestas es necesario ponerlas en relación con una de las preguntas iniciales de la encuesta, ¿sabe que es la responsabilidad social empresarial?

El 30% que nos dijeron que no sabían lo que era la responsabilidad social empresarial, fundamentalmente manifiestan no tener información al respecto o bien no han pensado en ello.

Por el contrario, destaca el porcentaje de aquellos, que sabiendo lo que es la responsabilidad social, indican que no las integran en sus negocios, bien por falta de tiempo, no lo consideran necesario en su actividad o no ha pensado en ello.

**MOTIVOS POR LOS QUE NO INTEGRA PRÁCTICAS DE RSE**



En ambos casos, tanto para el grupo de los que saben lo que es la responsabilidad social, pero no la integran por falta de tiempo o porque no lo consideran necesario, como para aquellos que desconocen lo que es, la solución pasa, como veremos más adelante, por la información, la formación y la sensibilización.

A esta conclusión llegamos analizando las dos últimas preguntas de la encuesta, “conceptos asociados a la responsabilidad social empresarial” y “ventajas que obtiene al aplicar medidas responsables socialmente”.

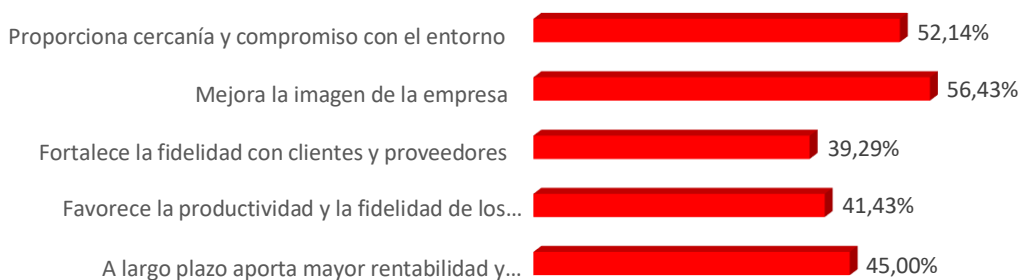
En el primer caso, prácticamente el 50% de los encuestados/as asocia la responsabilidad social únicamente con cuidar el medio ambiente y calidad de vida laboral, seguido de ayudar a la comunidad, mientras que tan solo un 25% lo asocia a una mejora de la imagen de su empresa o negocio, concepto que en realidad es una ventaja o beneficio que se obtiene al aplicar medidas responsables pero que no es una medida en sí.

**CONCEPTOS ASOCIADOS A RSE**



En segundo caso, ventajas que se obtienen con la integración de prácticas responsables, es una de las preguntas con menor número de No Contesta (NC), tan poco significativo que no lo hemos recogido en el gráfico, y que nos proporciona el mensaje de que la responsabilidad social no es incompatible con el trabajo autónomo ya que todos los profesionales encuestados ven más o menos ventajas, consideran que la responsabilidad social puede tener ventajas en su actividad

**VENTAJAS DE LA RSE**



## PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA

- El colectivo de personas trabajadoras que han contestado a la encuesta son mayoritariamente hombres, de 41 a 55 años y que pertenecen al sector servicios.
- El 50% de los encuestados/as no tiene trabajadores/as a su cargo, y en el caso del 50% restante el número de trabajadores/as oscila entre 1 y 3.
- El 70% de las personas encuestadas conocen lo que es la responsabilidad social empresarial.
- El 80% de las personas que conocen lo que es la responsabilidad social aplican algún tipo de medida susceptible de considerarse socialmente responsable en su actividad diaria, lo que demuestra que el trabajo autónomo no es incompatible con la responsabilidad social empresarial,
- Buenas prácticas laborales, cuidado del medio ambiente y código de conducta en relación con clientes y proveedores son las medidas que tienen en cuenta las personas trabajadoras encuestadas con personal a su cargo.
- Los profesionales sin asalariados/as dirigen sus actuaciones responsables a tener un comportamiento ético, realizar contribuciones sociales y establecer en sus negocios buenas prácticas medioambientales.
- La falta de información y no haber pensado en ello son los principales motivos por los que no integran en sus negocios medidas socialmente responsables.
- Entre un 40% y un 60% de las personas entrevistadas considera que la responsabilidad social puede tener ventajas en su actividad profesional bien de imagen como de rentabilidad y productividad.

## 6.- ANÁLISIS CUALITATIVO

La metodología cualitativa utilizada en este estudio se basa en entrevistas en profundidad y grupos de discusión. El objetivo de ambas técnicas es recoger información significativa con el fin de ampliar la información recogida a través de las encuestas realizadas.

- a) Se han realizado cinco entrevistas personales a informantes clave en la materia objeto del estudio y del colectivo al que se dirige.
- b) Se ha realizado dos grupos de discusión con el objetivo de obtener más información sobre la aplicación de medidas responsabilidad social en los negocios de personas trabajadoras autónomas y pequeñas empresas.

### Entrevistas personales

La realización de las entrevistas a informantes clave responde a la necesidad de recabar información y conocer su opinión sobre la integración o no de medidas socialmente responsables entre los profesionales de nuestro colectivo, beneficios que reporta dicha integración, necesidad de certificar la aplicación de prácticas socialmente responsables y en general opiniones que puedan enriquecer el estudio.

Para evitar que la información se alejara de los objetivos de la investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas, es decir, siguiendo un guion. Pero dado que cada entrevistado/a es experto/a en temas específicos relacionados con el objeto del estudio, el guion de cada entrevista es distinto dependiendo del perfil del experto/a consultado/a.

La entrevista consta de una serie de preguntas de carácter abierto, diseñadas a fin de obtener la información relevante para los objetivos marcados.

Teniendo en cuenta la disponibilidad de los expertos/as a entrevistar y las limitaciones por la crisis sanitaria, el medio utilizado para realizar las entrevistas ha sido a través de correo electrónico.

En cuanto al perfil de las personas entrevistadas, se seleccionaron estratégicamente los interlocutores en función de determinados criterios, entre ellos, la heterogeneidad en el perfil de los informantes, su conocimiento y experiencia en determinados aspectos del ámbito del estudio, y la capacidad de estos para aportar información desde diferentes puntos de vista.



Los informantes que han participado son:

- Antonio Pasqual del Riquelme Herrero. Director General de Economía Social y Trabajo Autónomo. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- Julio González Zapico. Director General de Comercio, Emprendedores y Economía Social. Gobierno del Principado de Asturias.
- Marta Corella Gaspar. Alcaldesa de Orea (Guadalajara)
- Teresa Brianes Loroño. Socia fundadora de Dos Espacios Internet Consulting, S.L.
- Sebastián Reyna Fernández. Sociólogo. Expresidente de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos. UPTA España.

Como hemos comentado anteriormente, el guion de cada entrevista es distinto dependiendo del perfil de cada entrevistado/a, y teniendo en cuenta la relevancia de sus opiniones, hemos optado por transcribir literalmente las entrevistas realizadas.

## Entrevista a ANTONIO PASQUAL DEL RIQUELME HERRERO

DIRECTOR GENERAL DE ECONOMÍA SOCIAL  
Y TRABAJO AUTÓNOMO de la Comunidad  
Autónoma de la Región de Murcia



Resumen de su trayectoria:

Ha desarrollado su carrera profesional durante más de 22 años en empresas líderes del sector de las grandes cadenas del sector minorista (Carrefour, Eroski, Knight Frank, Larry Smith y JLL), donde ha trabajado como director en centros comerciales de la Región de Murcia

(Centro de Ocio Zig Zag, Centro Comercial Atalayas, Centro Comercial Nueva Condomina, Centro Comercial Parque Almenara en Lorca y Centro Comercial Myrtea) y otros centros en Málaga (CC Rosaleda) y Alicante (CC Puertas de Alicante).

Desde septiembre de 2019 ha ejercido como jefe de Gabinete de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En abril de 2021 fue nombrado director general de Economía Social y Trabajo Autónomo, de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía.

- 1. Hemos realizado dos grupos de discusión donde se han tratado diferentes puntos, entre ellos los resultados de la encuesta, y la opinión mayoritaria es que no existe una definición clara de lo que significa ser socialmente responsable ya que en ocasiones se confunde con ser responsable empresarialmente. En su opinión, ¿Cómo definiría lo que es ser socialmente responsable?*

La definición más extendida sería que “La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es una forma de dirigir las empresas y organizaciones basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general”.

Realmente se trata de un compromiso con nosotros mismos y con la sociedad. Lo que nos lleva a que pongamos nuestro granito de arena para dejar en la medida de lo posible a nuestros hijos un mundo mejor.

2. *Según la definición anterior, ¿Cuál es la situación actual de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en España en pymes y trabajadores/as autónomos/as?*

En las grandes corporaciones la RSE es ya una obligación legal, y es necesario que publiquen sus memorias de responsabilidad social corporativa en aquellas empresas de más de 1.000 asalariados.

Sin embargo, en las pymes y autónomos esta situación es distinta.

El pasado 25 de enero se presentó el “Barómetro de la RSC en Pymes en la Región de Murcia” realizado por la Cátedra de RSC de la Universidad de Murcia y financiado por el Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

En este estudio, realizado con la información recabada de 158 empresas, se refleja que el 85% de ellas conocen el concepto de RSC.

Conforme se reduce el tamaño de la empresa, su gestión en RSC se trabaja con mayor dificultad, siendo las barreras para la implantación de políticas de RSC la falta de tiempo (28%), falta de apoyo a las PYMES en este campo (24%) y falta de recursos (20%).

No obstante, se ha mejorado mucho en el conocimiento y compromiso de nuestras PYMES y autónomos en relación a la RSC. Y es fundamental apoyarlas para que desarrollen estas políticas.

3. *El trabajo autónomo implica una relación de proximidad con proveedores y clientes, con los grupos de interés, con la cotidianidad de la sociedad. ¿esta proximidad propicia la integración de dichas prácticas?*

Sin duda. Citando el estudio de la Cátedra de RSC de la Universidad de Murcia al que antes hacía referencia, las principales motivaciones de las empresas murcianas para implantar un sistema de gestión en RSC son la buena imagen y reputación que genera a la empresa, la mejora de la competitividad de la organización y la ayuda para fidelizar al cliente.

En este sentido, la 1ª Estrategia Integral del Trabajo Autónomo de la Región de Murcia 2022-2025, destaca dentro del análisis DAFO de los autónomos de la Región, que una de sus fortalezas características es la cercanía al cliente: una relación estrecha con los clientes les permite identificar claramente sus necesidades y adaptar el producto a los mismos, con mayor facilidad que las grandes compañías. Otro de sus puntos fuertes es su buena reputación ante sus clientes, como manifestación de su profesionalidad y buen hacer.

Por todo esto, el compromiso del autónomo con la RSE y con un comportamiento solidario, responsable y ético -social y empresarialmente hablando-, es clave para su éxito profesional

4. *Las personas trabajadoras autónomas realizan actuaciones socialmente responsables, aunque no suele hacerse como parte de una estrategia empresarial, ¿sería adecuado plasmar estas actividades en un certificado, sello o reconocimiento de RSE?*

Muy probablemente. Aunque es cierto que como he señalado anteriormente, una buena reputación ante clientes y proveedores es la mejor tarjeta de presentación de un autónomo, sin duda el apoyo de las organizaciones a través de un reconocimiento en forma de galardón, premio, o simplemente certificado, coadyuvaría a impulsar la sistematización de este tipo de prácticas responsables, que como digo ya se dan en la actualidad.

En este sentido, existen diversos reconocimientos a todos los niveles –institucionales, privados, del tercer sector-, pues no debemos olvidar que en RSC sumamos todos.

Puedo citar los “Premios Columbares a la Responsabilidad Social Empresarial”, que celebramos el noviembre pasado; o los “Premios a la Sostenibilidad” del diario La Verdad, o los “Premios del Buen Gobierno y Modernización Administrativa” estos últimos dirigidos a organizaciones públicas; y otros tantos en diferentes ámbitos de la excelencia empresarial, el voluntariado etc. que no son sino expresión del sentimiento de adhesión hacia la RSC en la sociedad.

5. *Entre los resultados que hemos obtenido en la encuesta realizada, destaca que el 48% de los profesionales autónomos/as que no integran prácticas de RSE en sus negocios es por falta de información sobre dichas prácticas o como intégralas ¿Qué labor podría desempeñar la administración ante dicha falta de información?*

En este sentido en la I Estrategia Integral del Empleo Autónomo de la Región de Murcia, cuya firma se prevé el mes próximo, nos hemos propuesto como objetivo incrementar en un 10% el compromiso de los autónomos con la responsabilidad social empresarial y objetivos de desarrollo sostenible.

Al respecto y para derribar las barreras que antes mencionaba, se prevén ayudas para asesoramiento energético y sustitución de energías fósiles por energías alternativas en la cadena de producción; el fomento de la economía circular y colaborativa; el establecimiento

de canales de comunicación para apoyar el intercambio de prácticas y la colaboración en materia de RSE y fomento de prácticas de contratación responsable.

*6. Cuando hablamos de economía sostenible muchos profesionales autónomos nos preguntan cómo aplicar esa economía sostenible a las áreas de administración, personal, proveedores de sus negocios, ¿Cómo podría aplicarse?*

Son muchísimas las acciones que se pueden emprender, pues no olvidemos que la RSC es una “actitud” que varía en función de nuestras “aptitudes”.

Por ejemplo, en materia de personal las empresas pueden diseñar planes de carrera profesional, establecer canales para la participación en la toma de decisiones, establecer planes de acción social no obligatorios, dotar a la plantilla de formación adicional en materia de prevención de riesgos laborales, establecer políticas de empresa favorables a la conciliación con la vida familiar, amén del trato respetuoso, equitativo y afectuoso hacia nuestros trabajadores.

En relación con los proveedores encontramos prácticas consistentes en establecimiento de políticas relacionales basadas en el beneficio mutuo, conocer las condiciones sociales y medioambientales de los productos adquiridos, introducir pautas de contratación responsable, compra a proveedores de proximidad...

En la gestión y administración diaria de la empresa, favorecer la participación de los socios en la toma de decisiones empresariales, información sobre cambios en las políticas de empresas, implantación de códigos éticos...

*7. Para finalizar, ¿Qué beneficios se obtienen al aplicar medidas de Responsabilidad Social Empresarial? ¿Son conocidos por parte de empresarios/as y autónomos/as?*

Como regla general se obtiene una mejora en la imagen corporativa y reputación de la empresa, facilitando la obtención de premios y reconocimientos y una mejor percepción de los clientes, aumentando su fidelización.

Además, se mejora el clima laboral y productividad ante una mayor satisfacción de los trabajadores, con un incremento de captación y retención de talentos, lo que redundará en el fomento de la innovación, accediendo a nuevos segmentos del mercado.

Finalmente supone una apuesta por la mejora medioambiental al introducir técnicas de ahorro y eficiencia energética, reciclado y economía circular.

Siguiendo con los datos más recientes del estudio de 2020 realizado por la Cátedra de RSC de la Universidad de Murcia, al analizar los efectos de los ciclos de crisis económica en relación con haber implantado o no RSE, el 82,1 % de las empresas murcianas declara que su situación competitiva ha mejorado en los últimos tres años, habiendo mejorado su situación económica un 77,9% e incrementado sus beneficios un 66,3%.

## Entrevista a JULIO MANUEL GONZÁLEZ ZAPICO

DIRECTOR GENERAL DE COMERCIO,  
EMPREENDEDORES Y ECONOMÍA SOCIAL.  
Gobierno del Principado de Asturias



Resumen de su trayectoria:

En septiembre de 2019 fue nombrado director general de Comercio, Emprendedores y Economía Social.

En el Gobierno del Principado de Asturias ha ostentado diferentes cargos como director general de Comercio y Turismo y director general de Comercio, Autónomos y Economía Social.

Anteriormente fue presidente de la Comisión Tripartita de la Formación Profesional Asturiana. Asociación para el desarrollo y calidad de las empresas del sector de la formación ADE.

- 1. Hemos realizado dos grupos de discusión donde se han tratado diferentes puntos, entre ellos los resultados de la encuesta, y la opinión mayoritaria es que no existe una definición clara de lo que significa ser socialmente responsable ya que en ocasiones se confunde con ser responsable empresarialmente. En su opinión, ¿cómo definiría lo que es ser socialmente responsable?*

En primer lugar, quiero agradecer que consideren interesante mi opinión sobre aspectos tan importantes como la gestión empresarial socialmente responsable, y quiero felicitarles, asimismo, por su iniciativa para analizar cuál es la situación actual de la integración de estas actuaciones en pequeñas empresas y trabajadores/as autónomos/as.

Entiendo que “ser socialmente responsable” en el ámbito empresarial, supone gestionar la empresa de manera comprometida con las personas, con las comunidades y con el medio ambiente, de manera que la toma de decisión y las actuaciones no se rijan exclusivamente por criterios económicos y tengan en cuenta el impacto que producen sus actuaciones en el entorno.

- 2. Según su definición anterior, ¿Cuál es la situación actual de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en España en pymes y trabajadores/as autónomos/as?*

En mi opinión, y deseoso de conocer los resultados del estudio, creo que son muchas las pymes y los/las profesionales y trabajadores/as autónomos/as que incorporan medidas en su gestión tomando en consideración no solo sus intereses económicos, sino también los intereses y necesidades de las personas con las que se relacionan como trabajadoras asalariadas o proveedores/as y que adoptan medidas respetuosas con el entorno.

Pero creo que no adoptan estos compromisos voluntarios pensando en ser o no ser socialmente responsables, sino que lo hacen por considerar que son actuaciones positivas en sí mismas y beneficiosas para todas las partes implicadas. Por ello, posiblemente no esté en la estrategia empresarial definida de manera clara la importancia de mantener, promover y visibilizar estas prácticas, ni se recogen de manera expresa por parte de muchas empresas estas medidas como fundamentales para el desarrollo de la actividad.

- 3. El trabajo autónomo implica una relación de proximidad con proveedores y clientes, con los grupos de interés, con la cotidianidad de la sociedad. ¿esta proximidad propicia la integración de dichas prácticas?*

Sin lugar a dudas. Creo que una de las ventajas de este tipo de empresas, pequeñas y cercanas, es la relación con las personas y con su entorno. Relación que va mucho más allá del mero intercambio económico, y que se orienta a satisfacer las necesidades propias y ajenas buscando el beneficio de todos y todas. Al poner peso en las personas, adoptar medidas flexibles, facilitar actuaciones que permitan que aquellos/as con quienes trabajamos, colaboramos o realizamos intercambios sean más fáciles, repercute en beneficio de la propia relación y con ello de la consolidación de la empresa.

- 4. Las personas trabajadoras autónomas realizan actuaciones socialmente responsables, aunque no suele hacerse como parte de una estrategia empresarial, ¿sería adecuado plasmar estas actividades en un certificado, sello o reconocimiento de RSE?*

Las prácticas de RSE tienen impacto real y son sostenibles en el tiempo allí donde proceden de una convicción auténtica y de unos valores interiorizados, no cuando se adoptan por moda o sean un simple lavado de cara con objetivos de marketing. Pero ciertamente, no estaría de más plantear un reconocimiento especial de estas actuaciones absolutamente voluntarias y que redundan en beneficio de personas y comunidades, del mismo modo que existen otros reconocimientos de prácticas éticas y responsables que van más allá de las obligaciones legales.



5. *Entre los resultados que hemos obtenido en la encuesta realizada, destaca que el 48% de los profesionales autónomos/as que no integran prácticas de RSE en sus negocios es por falta de información sobre dichas prácticas o como íntegras ¿Qué labor podría desempeñar la administración ante dicha falta de información?*

Desde la Administración Pública se pueden articular actuaciones de orientación, asesoramiento y apoyo a Pymes y micropymes para la adopción de medidas socialmente responsables.

Es preciso hacer visible que la gestión social responsable puede ser un elemento fundamental para la estabilidad y para la mejora de la competitividad empresarial, al tratarse de un elemento en el que tienen en consideración a las personas, la cohesión social y la sostenibilidad. En ese sentido, sí es posible, como decía anteriormente, fomentar desde las Administraciones Públicas el acceso a medidas informativas y formativas en materia de responsabilidad social empresarial.

Las Administraciones han de servir de motor que impulse a las empresas y organizaciones a asumir estos compromisos, han de contribuir a la visibilidad de las ventajas que supone adoptar criterios socialmente responsables de gestión, han de potenciar la innovación y el crecimiento empresarial desde la responsabilidad y ha de reconocer a las entidades que los adoptan.

6. *Cuando hablamos de economía sostenible muchos profesionales autónomos/as nos preguntan cómo aplicar esa economía sostenible a las áreas de administración, personal, proveedores de sus negocios, ¿Cómo podría aplicarse?*

Yo considero que un primer paso para poder aplicar la sostenibilidad en la empresa es analizar el punto de partida de la organización, realizar un diagnóstico que permita detectar áreas o actuaciones susceptibles de introducir mejoras mediante la incorporación de valores sociales y ambientales.

Evidentemente, el sector de actividad será determinante a la hora de adoptar estas medidas, pero siempre se puede actuar para minimizar el impacto de nuestra actividad. Minimizar el consumo energético mediante la adopción de medidas que eviten posibles pérdidas de energía, reducir la generación de residuos fomentando la economía circular, buscar proveedores de kilómetro cero, etc.

Por otro lado, los profesionales y empresas que deseen implicarse en acciones positivas de mejora de su entorno, su ciudad, la vida de sus vecinos, fomento de la cultura, etc., tendrán un conocimiento más cercano, de primera mano, sobre cuáles son las necesidades y posibilidades de colaboración.

7. *Para finalizar, ¿Qué beneficios se obtienen al aplicar medidas de Responsabilidad Social Empresarial? ¿Son conocidos por parte de empresarios/as y autónomos/as?*

Son muchos, a mi entender, los beneficios que conlleva la aplicación de medidas de responsabilidad empresarial. Y todos ellos, finalmente, contribuyen a la competitividad y consolidación de la empresa.

Adoptar medidas de comunicación, transparencia y flexibilidad en el ámbito de las relaciones laborales, repercutirá sin duda en la motivación de las personas que trabajan en la organización, fortalecerá la cohesión interna y permitirá atraer talento.

Una mayor motivación de trabajadores y trabajadoras, sin duda tendrá incidencia en el desarrollo de su actividad y será percibido por la clientela. Clientela que seguro también valorará de manera muy positiva la adopción de medidas sostenibles y de respeto al medio ambiente. Todo ello permitirá fidelizar y atraer a nuevos consumidores y consumidoras de nuestro producto o servicio.

También se reducirán costes en la medida en que adopten medidas de eficiencia energética y, se sustituyan o eliminen residuos.

Es cierto que adoptar este tipo de medidas requiere esfuerzo, análisis y compromiso, pero los resultados que se pueden alcanzar a medio plazo pueden ser verdaderamente determinantes para consolidar la empresa y contribuir a que gane competitividad.

### Entrevista a MARTA CORELLA GASPAR.

Alcaldesa de Orea (Guadalajara)

Resumen de su trayectoria:

Ingeniera Técnico Forestal en la Universidad de Castilla La Mancha. Alcaldesa su pueblo desde el 2015. Se define como mujer rural, emprendedora, una aldeana indígena de montaña. Ha sido galardonada con el Premio Orgullo Rural 2020 por su lucha contra el despoblamiento en el ámbito rural.

Creó la Asociación *Del Bosque a tu Casa* para favorecer la empleabilidad de las mujeres de Orea; emprendió con un alojamiento rural en el que se desarrollan campamentos especializados en la recuperación de recetas tradicionales.

Autora de la memoria gastronómica de su pueblo, Orea, titulada “De mujeres, vivencias y sabores. Un recorrido por la historia rural a través de sus fogones” editado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y en la que rescata la cultura gastronómica de las mujeres rurales de Orea y que ha sido galardonada con el Premio de la Fundación Estudios Rurales en el 2020.



1. *Hemos realizado dos grupos de discusión donde se han tratado diferentes puntos, entre ellos los resultados de la encuesta, y la opinión mayoritaria es que no existe una definición clara de lo que significa ser socialmente responsable ya que en ocasiones se confunde con ser responsable empresarialmente. En su opinión, ¿Cómo definiría lo que es ser socialmente responsable?*

El compromiso social, es la base de una sociedad justa, sólida y cohesionada. Los pequeños pueblos han sido un ejemplo de comunidades socialmente responsables en todas sus facetas. El emprendimiento era la base de la economía familiar y a su vez, se tejía una red de apoyo, en la que no tener un comportamiento de solidaridad y confianza (ser socialmente responsable) tenía duras consecuencias.

2. *Según la definición anterior, ¿Cuál es la situación actual de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en España en pymes y trabajadores/as autónomos/as?*

Desde mi punto de vista, aquellas personas que prestan un servicio o generan productos a un mercado, definen su futuro laboral, en función de su compromiso social. Por ello aquellas pymes o autónomos/as que mantienen su actividad en una larga trayectoria, con

toda seguridad son socialmente responsables, aunque no estén siendo conscientes de ello. Lo contrario habría sido penalizado y conducido al fracaso.

- 3. La RSE suele entenderse como un elemento a tener en cuenta por las grandes empresas y poco frecuente en empresas pequeñas, esto unido a que normalmente la concentración empresarial se da en las grandes ciudades, puede llevar a pensar que en el ámbito rural la responsabilidad social no es una práctica habitual. Sin embargo, el trabajo autónomo implica una relación de proximidad con proveedores y clientes, con los grupos de interés y con la sociedad ¿esta proximidad favorece la integración de dichas prácticas en el ámbito rural?*

En el ámbito rural, las relaciones se basan en la confianza. Por ello, la responsabilidad social es inherente a la actividad. En la ciudad una persona o empresa, puede defraudar muchas veces a distintas personas. En el medio rural, una conducta que no sea responsable socialmente hablando, se visibiliza rápidamente y tiene consecuencias económicas desastrosas para la empresa.

- 4. Son numerosas las pequeñas empresas de ámbito rural que realizan buenas prácticas relacionadas con la responsabilidad social, incluso sin saberlo. ¿sería adecuado plasmar estas actividades en un certificado, sello o reconocimiento de RSE de cara a dar visibilidad esas prácticas?*

Si. Sería una forma de visibilizar el gran papel que realizan las pequeñas empresas y las personas trabajadoras autónomas en el medio rural y de dignificarlos.

- 5. Entre los resultados que hemos obtenido en la encuesta realizada, destaca que el 48% de los profesionales autónomos/as que no integran prácticas de RSE en sus negocios es por falta de información sobre dichas prácticas o como intégrralas ¿Qué papel juega la administración en esta falta de información?*

Hay acciones que puede que haya que integrar, por ejemplo, en cuanto a diferentes modelos de consumo energético, reciclaje, uso de determinadas materias primas...

Pero hay otras acciones que como ya se ha comentado llevan en el ADN del emprendimiento rural la RSE.

- 6. Cuando hablamos de economía sostenible muchos profesionales autónomos nos preguntan cómo aplicar esa economía sostenible a las áreas de administración, personal, proveedores de sus negocios, ¿Cómo podría aplicarse?*

La sostenibilidad tiene tres grandes ejes que deben tener el mismo peso:

- Viabilidad económica,
- Impacto positivo ambiental
- Impacto positivo social

Cualquier acción que se plantee en la empresa, debe cumplir esos tres parámetros. Y responder a esas tres preguntas.

7. *¿Qué importancia tiene el medioambiente y la sostenibilidad con respecto al resto de las políticas de RSE que llevan a cabo las pymes y/o autónomos/as (económicas, social, laboral, cultural...)?*

Como he detallado en la anterior cuestión, la sostenibilidad de una empresa debe responder a esos tres criterios.

8. *Para finalizar, ¿Qué beneficios se obtienen al aplicar medidas de Responsabilidad Social Empresarial? ¿Son conocidos por parte de empresarios/as y autónomos/as?*

Los beneficios ya se han descrito: Una mala conducta, condenará la empresa al fracaso. Por el contrario, una buena conducta puede ayudar al éxito.

La RSE por sí sola no es sinónimo de éxito en una empresa. Pero la ausencia de RSE con toda seguridad, por pequeña o grande que sea, condenará a esa empresa al fracaso.

En el medio rural. Una pequeña empresa o una persona que genera su propio empleo se plantea cómo suplir una carencia o dar respuesta a una necesidad. Esto en sí mismo ya tiene una base socialmente responsable. Porque no generan una necesidad a la que posteriormente dan respuesta, como puede ser el caso de las grandes multinacionales.

Además, en su forma de prestar ese servicio o de producir, ya tienen en cuenta cómo funciona la comunidad donde se instalan y se adaptan a sus necesidades, al horario, a los sectores... esto también tiene un gran componente de RSE.

En pequeños pueblos, las pequeñas empresas y las personas autónomas prestan gran parte de servicios básicos y esto es un gran punto de RSE. Es muy difícil separar el plano laboral del personal, por lo que hay una gran comprensión y complicidad entre trabajadores por cuenta ajena y quienes los contratan. Esto también es un gran punto de RSE.

Luego están las conductas ambientales, en las que quizá habría que informar, y apoyar más su implantación.

## Entrevista a TERESA BRIANES LOROÑO

Socia fundadora de Dos Espacios Internet Consulting, S.L.

Resumen de su trayectoria:

Socia fundadora y directora de Operaciones Área de Comunicación y Marketing en Dos Espacios Internet Consulting, S.L. desde 2007. La empresa afincada en Villagarcía de Arousa tiene dos líneas de negocio: el desarrollo de productos tecnológicos y comunicación y márketing. Se ha ido consolidando y ya tiene otra sede en Madrid y 12 personas trabajadoras, donde el 80% son mujeres. Se centran en big data, inteligencia artificial, comunicación de la innovación además de turismo y cultura.



Aunque esta empresa se funda en el 2007, ya desde el 2002 venía trabajando como autónoma para el desarrollo de webs y portales corporativos.

En el 2020 recibió el premio Mujer Autónoma del año, organizado por Asociación Gallega de Trabajadores Autónomos y del Mar, AGTAMAR integrada en UPTA.

Hace más de diez años que impulsó la implantación de un plan de igualdad en su empresa, están en proceso de certificarse como Empresa Familiar Responsable. En Dos Espacios se esfuerzan por mejorar la conciliación entre el ocio, la vida familiar y la profesional y es que basan su filosofía empresarial en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

En 2021 La Fundación Másfamilia les ha otorgado la distinción C+ como empresa que concilia. Tras adaptar el programa 1000-5, han renovado su certificado de conciliación de Empresa Familiar Responsable (EFR).

- 1. Hemos realizado dos grupos de discusión donde se han tratado diferentes puntos, entre ellos los resultados de la encuesta, y la opinión mayoritaria es que no existe una definición clara de lo que significa ser socialmente responsable ya que en ocasiones se confunde con ser responsable empresarialmente. En su opinión, ¿Cómo definiría lo que es ser socialmente responsable?*

Desde mi punto de vista también existe un error de concepto. Los términos de RSE, conciliación, igualdad de oportunidades, etc. Se confunden y casi funden en una única idea.

Para mi ser socialmente responsable significa hacer algo que revierta en la sociedad, sea con buenas prácticas, seguir los principios y valores de respeto, colaborar con acciones solidarias...todo aquello que permita influir positivamente en la sociedad.

Y ser socialmente responsable es mostrar a la sociedad que los valores morales y éticos son importantes tanto para empresarios como para trabajadores. Transmitirlo y potenciarlo, conseguir un equipo con esa filosofía es para mí poner un granito de arena en que todo vaya mejor.

- 2. Muchas personas trabajadoras autónomas realizan de manera aislada acciones socialmente responsables, pero no se plantean la RSE como una estrategia empresarial dentro de su línea de negocio. Como empresaria, ¿realiza alguna actividad susceptible de considerarse RSE?*

Colaboramos como empresa todos los años con alguna ONG en Navidad. A veces con Fundación Meniños, otras con Amigos de Galicia...por cada aportación de un trabajador, la empresa hace otra y así duplicamos la ayuda.

Por otro lado, intentamos integrar en prácticas a personas de espectro autista, fomentando la convivencia y la diferencia, compartiendo momentos e incluso cena de Navidad cuando podían hacerse.

Lo promuevo porque creo en ello y la empresa es una plataforma para dar visibilidad, no específicamente como imagen de empresa.

- 3. La RSE suele entenderse como un elemento a tener en cuenta por las grandes empresas y poco frecuente en empresas pequeñas, esto unido a que normalmente la concentración empresarial se da en las grandes ciudades, puede llevar a pensar que en el ámbito rural la responsabilidad social no es una práctica habitual. Sin embargo, el trabajo autónomo implica una relación de proximidad con proveedores y clientes, con los grupos de interés y con la sociedad. En su opinión, ¿esta proximidad favorece la integración de dichas prácticas en el ámbito rural?*

Por lo que veo en asociaciones empresariales y en foros a los que acudo con clientes, etc. hay un movimiento hacia la sostenibilidad real y el consumo de producto de cercanía que se da más en zonas rurales.

No tengo el conocimiento profundo para opinar más sobre este tema.

- 4. Son numerosas las pequeñas empresas que realizan buenas prácticas relacionadas con la responsabilidad social, incluso sin saberlo. ¿sería adecuado plasmar estas actividades en un certificado o sello de RSE de cara a dar visibilidad esas prácticas?*

Ya existen múltiples sellos que certifican prácticas de todo tipo...al final lo que lleva a pensar es si las empresas lo necesitan por marketing o para contratar con las AAPP.

Pongo un ejemplo propio. Nosotros hemos tenido medidas de conciliación desde siempre. En 2020 las certificamos con el sello EFR y este año hemos subido la certificación un escalón. Lo hemos hecho por poner en valor lo que hacíamos y los beneficios sociales que nuestros trabajadores obtienen.

Fuimos la primera pyme netamente gallega que lo obtuvo, y ahora muchas lo hacen porque las AAPP dan puntos no porque crean en la estrategia o la tengan metida en su ADN.

No tengo claro si una certificación otorga mayor fiabilidad en las acciones.

Pero más que una certificación ayudaría algún tipo de desgravación o bonificación por pequeña que sea en las cuotas de la TGSS a las empresas que realmente hagan algo así y sean pymes.

5. *Entre los resultados que hemos obtenido en la encuesta realizada, destaca que el 48% de los profesionales autónomos/as que no integran prácticas de RSE en sus negocios es por falta de información sobre dichas prácticas o no saben cómo integrarlas ¿Qué papel juega la administración y las organizaciones sindicales y patronales en esta falta de información?*

Esto se ve como algo para grandes corporaciones. Para pymes es costoso. Por ejemplo, si yo tengo obras y durante 6 meses tres personas hacen horario reducido porque no pueden comer allí, son unos beneficios para ellos que yo asumo, muchas horas cada mes...no todo el mundo está dispuesto a asumirlo.

Los permisos retribuidos para festivales escolares, o extraescolares, tarde libre el día de vacaciones, etc...son costes que asumimos las empresas. Y claro no todo el mundo está dispuesto.

6. *Desde su punto de vista, ¿Qué importancia tiene el medioambiente y la sostenibilidad con respecto al resto de las políticas de RSE que llevan a cabo las pymes y/o autónomos/as (económicas, social, laboral, cultural...)?*

Creo que concretamente estas dos se están potenciando mucho desde las AAPP porque Europa y el planeta lo piden, pero no hay que desdeñar las sociales y laborales.

7. *Para finalizar, ¿Qué beneficios se obtienen al aplicar medidas de Responsabilidad Social Empresarial? ¿Son conocidos por parte de empresarios/as y autónomos/as?*



Nosotros no obtenemos ningún beneficio objetivo. Los trabajadores no siempre lo comparten, y a veces son iniciativas que asumimos solo parte de la empresa, como voluntarias digamos.

Al menos en lo poquito que nosotros hacemos lo asumimos y no obtenemos más que los likes de redes sociales si lo publicamos, que no siempre lo contamos por propio pudor.

### Entrevista a **SEBASTIÁN REYNA FERNÁNDEZ.**

Sociólogo. Expresidente de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos. UPTA España.

Resumen de su trayectoria:

Sociólogo, secretario general de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) durante dieciséis años, desde el 2000 hasta el 2016.



Realiza colaboraciones no habituales en materia de asesoramiento en cotizaciones y prestaciones a la Seguridad Social, especialmente para autónomos y titulares de Convenios Especiales con la Seguridad Social. Profesor de Emprendimiento.

Miembro de la Asociación Colectivo Cibercotizante. Colaborador de la Fundación Largo Caballero en materia de Historia del Cooperativismo y la Economía Social.

*Dada la experiencia y el conocimiento que tiene Sebastián Reyna del colectivo de personas trabajadoras autónomas, no nos hemos limitado a realizar una entrevista sobre puntos concretos, sino que queremos conocer su opinión sobre los resultados de la encuesta y la relación entre trabajo autónomos y responsabilidad social empresarial.*

*En cualquier materia de análisis, pero en particular en todo lo que se refiere a los comportamientos empresariales, la definición del tamaño de las empresas a las que nos referimos es un factor decisivo, y también las variables de si estas empresas tienen trabajadores dependientes o no, y si mantienen naturaleza personal o societaria.*

*Por lo que se refiere a la valoración de los resultados de la encuesta realizada por UPTA sobre la relación entre la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) y el Trabajo Autónomo (TA), este factor es incluso más importante.*

*La psicología empresarial del empresario autónomo sea o no societario, que cuenta con más de veinticinco trabajadores, está más cerca de la mediana empresa que del resto de autónomos y microempresarios. En este sentido las opiniones que aquí se vierten se refieren en exclusiva a autónomos que cuentan con trabajadores habitualmente, pero no más de diez en media anual, es decir la inmensa mayoría estadística de este colectivo.*

*De las conclusiones de la encuesta podemos deducir dos interesantes, por una parte, que un número importante de autónomos, más de un 60%, conocen la existencia de la*

*Responsabilidad Social de las Empresas, como concepto, pero que tienen un conocimiento defectuoso de este y de las normas reguladoras que lo identifican.*

*Ambos resultados no son sorprendentes. De la RSE se viene hablando desde hace años en todos los ámbitos, por lo que es normal que aquellas personas que realizan una actividad económica conozcan su existencia, pero por otra la confusión generalizada entre responsabilidad empresarial y RSE también se presume en este caso.*

*Lo primero será clarificar el propio concepto de la RSE. De las características que la definen, señaladas por el Observatorio Español de la RSE formado por la Administración Pública y los Agentes Sociales, las más resaltables serían las siguientes:*

- a) Las acciones de RSE serán aquellas que hagan las empresas sobrepasando las de carácter obligatorio, tanto en materia laboral, como fiscal o social en general. El simple cumplimiento de la Ley, por muy celoso que este sea, no se puede considerar RSE.*
- b) Las acciones de RSE deben, de forma directa o indirecta, beneficiar a la sociedad en general, no basta con un simple beneficio corporativo o que redunde exclusivamente en cualquiera de los componentes de la empresa.*
- c) Estas acciones deben ser sufragadas con cargo a los resultados de la actividad económica y no deben confundirse con las que corresponden a la promoción o publicidad de la empresa o de la marca, aunque en última instancia afecte positivamente en la imagen corporativa.*

*Así entendida, probablemente la contestación de los autónomos sería ya muy diferente, puesto que en la mayoría de los casos el empresario autónomo tiene grandes dificultades para poder cumplir con celo sus propias obligaciones empresariales. Más aún superar estas obligaciones con cargo a los resultados de su propia actividad.*

*Sin embargo la conciencia de que los resultados positivos de la actividad empresarial deben resultar beneficiosos para toda la sociedad o que la mejora de las condiciones medioambientales o laborales de la empresa, más allá de las obligaciones legales, es beneficio también para el propio empresario es algo que debería generalizarse en el pensamiento de este colectivo, con más razón cuando la mayoría de las empresas en España y en otros países del sur europeo son de muy escasa dimensión y es por tanto a ellas a las que corresponde mantener las acciones de RSE en un nivel adecuado para cada sociedad.*

*Por otro lado, y teniendo en cuenta precisamente esta escasa estructura empresarial, a las Administraciones Públicas les corresponde promocionar la existencia de estas acciones de RSE y deben buscar las fórmulas más adecuadas para su expansión.*

**ACCIONES PÚBLICAS PARA PROMOCIONAR LA RSE ENTRE LOS AUTÓNOMOS Y LAS MÁS PEQUEÑAS EMPRESAS.**

*El Estado tiene obligaciones en el objetivo de promocionar la RSE entre las empresas, en particular entre las más pequeñas, para ello debe abordar entre otros los siguientes programas de acción:*

- a) Difundir la necesidad de que las empresas, a través de la RSE, participen en el bienestar social general y en particular en el de sus trabajadores y personas vinculadas.*
- b) Definir adecuadamente las condiciones del ejercicio de la RSE, adaptándolo a cada realidad sectorial y territorial. Definiendo los programas prioritarios, estableciendo una escala de valores de las acciones y sus contenidos.*
- c) Creando un sello de cumplimiento de la RSE en la empresa, de tal forma que esta sea transparente e identificable fácilmente por parte del empresario, por sus clientes, por sus trabajadores y por la sociedad en general.*
- d) Incentivando la existencia de dicho sello de RSE, de tal forma que de su titularidad se deduzcan beneficios para la empresa, como sería la mejora de la puntuación en concursos públicos o incluso para la contratación con otras empresas privadas.*
- e) Creando incentivos fiscales tanto en el IRPF como en el Impuesto de Sociedades o bien condicionando el acceso a determinadas exenciones fiscales ya establecidas al acceso y mantenimiento de dicho sello.*

*Estas acciones públicas deben realizarse en colaboración directa con las organizaciones específicas de este tipo de empresarios, de tal manera que su cumplimiento se extienda adecuadamente. También debe contarse con el apoyo de las organizaciones representativas de sus trabajadores y de otras instituciones públicas o privadas interesadas en esta materia.*

## Grupos de discusión

En cuanto a los grupos de discusión, el objetivo perseguido es profundizar, contrastar y validar la información obtenida, de forma general, durante la fase cuantitativa.

Con los grupos de discusión, hemos obtenido, a través de una metodología grupal y participativa, que los asistentes nos den su opinión sobre la situación actual de la responsabilidad social empresarial entre las personas trabajadoras autónomas y las pequeñas empresas.

El grupo de discusión es una técnica cualitativa, muy similar a la entrevista, donde se plantea una línea argumental dirigida por una persona moderadora, pero orientada a un grupo de personas, que van a debatir esa línea argumental.

Al tratarse de una reunión grupal, el responsable de moderar las intervenciones dejó que los participantes se expresaran libremente, dando como resultado un elevado grado de profundidad y flexibilidad en la información obtenida, contar con información no prevista y recoger el flujo de información particular relativo a cada tema tratado.

Se preparó un guion para cada grupo (se adjuntan como Anexo II), que permitió a la persona moderadora redirigir la conversación cada vez que el discurso se alejaba de los objetivos de la investigación planteados y así poder obtener la información relevante. El guion elaborado estaba formado por temas a tratar, y una serie de preguntas-guía de carácter abierto, para evitar que los participantes se alejaran de la temática central de la reunión.

Se realizaron dos grupos de discusión con objetivos similares, conocer el grado de integración de prácticas socialmente responsables, pero desde la perspectiva de diferentes grupos de interés. Así, el primero de ellos se orientó desde la perspectiva de las buenas prácticas laborales y las relacionadas con clientes y proveedores, mientras que el segundo se dirigía a conocer la opinión de los participantes desde la perspectiva de compromiso con la sociedad, sostenibilidad y medioambiente.

GRUPO DE DISCUSIÓN PRÁCTICAS LABORALES Y RELACIONES CON CLIENTES Y  
PROVEEDORES

Reunión virtual

<b>EXPERTOS/AS</b>	
<b>Arancha Cuezva Rodríguez</b>	Concejala de Economía, Hacienda y Empleo del Ayuntamiento de Seseña (Toledo)
<b>Alfredo Menéndez Morán</b>	Responsable de Mejora Continua en la Dirección de Sostenibilidad de EDP España
<b>Sebastián Reyna Fernández</b>	Sociólogo, exsecretario general de UPTA España
<b>César García Arnal</b>	Moderador. Secretario General UPTA CLM

La reunión se inicia con la presentación de cada uno de los intervinientes por parte del moderador y una breve introducción del tema a tratar.

En primer lugar, se analizan los resultados de las encuestas, fundamentalmente el porcentaje de las personas trabajadoras autónomas que conoce lo que es la responsabilidad social empresarial y realiza alguna práctica susceptible de considerarse como responsabilidad social. En este punto, todos los participantes coinciden en que el porcentaje resultante de las encuestas es muy alto (72%), no porque duden que los autónomos/as no sepan lo que es la responsabilidad social, sino que los encuestados/as lo asocian con responsabilidad empresarial. No es lo mismo ser un empresario/a responsable (cumplir con las obligaciones fiscales, laborales, etc.) que ser un empresario/a socialmente responsable (aplicar buenas prácticas laborales en beneficio de los trabajadores/as, buen gobierno, compromiso social, etc.). Las prácticas de responsabilidad social es lo que se hace voluntariamente porque puede mejorar o repercutir de manera positiva en la sociedad.

Se abre un debate sobre la propia definición de responsabilidad social y se concluye que habría que establecer o transmitir una definición clara de lo que se entiende por responsabilidad social. El Ministerio de trabajo define la responsabilidad social de las empresas como, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, “la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés,

responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”, pero quizás debería concretarse un poco más.

En segundo lugar, los participantes debaten sobre si las personas trabajadoras autónomas realizan prácticas susceptibles de considerarse actividades socialmente responsables, pero no lo hacen como una estrategia empresarial sino porque consideran que es necesario hacerlo.

En tercer lugar y a colación de lo anterior, se plantea la posibilidad de crear una certificación o sello para acreditar que la empresa es socialmente responsable. En este punto coinciden que sería interesante e incluso necesario crear una certificación que acredite la realización por parte de las personas trabajadoras autónomas y las pequeñas empresas, pero el procedimiento tendría que ser sencillo, poco burocratizado y sin coste para la empresa.

En último lugar, de cara a potenciar la aplicación de prácticas socialmente responsables en pequeñas empresas, destacan la falta de información, sensibilización y formación y la posibilidad de establecer ayudas para la integración de esas prácticas. En este punto hay discrepancias entre los participantes, mientras unos se inclinan más por ayudas directas, otros consideran que sería más adecuado obtener algún tipo de beneficio, por ejemplo, fiscales.

GRUPO DE DISCUSIÓN MEDIOAMBIENTE SOSTENIBILIDAD Y COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

Reunión virtual

<b>EXPERTOS/AS</b>	
<b>Jesús Diéguez Méndez</b>	Precame Galicia. Consultor en gestión empresarial.
<b>Marta Corella Gaspar</b>	Alcaldesa de Orea (Guadalajara)
<b>Almudena Cueto Sánchez</b>	Socia consultora en Quiquiricu Consultora en Innovación Social
<b>César García Arnal</b>	Secretario General de AMTAS
<b>Inés Mazuela Rosado</b>	Moderadora. Responsable jurídica de UPTA España

Los objetivos de este grupo son muy similares a los del grupo anterior, si bien, enfocada la responsabilidad social a aspectos tales como la sostenibilidad, medioambiente y actividades relacionadas con la ciudadanía y la comunidad.

Al igual que el grupo anterior, se inicia con la presentación de cada uno de los participantes, haciendo una pequeña descripción de su perfil, su actividad y su relación con la responsabilidad social.

El debate se inicia con los resultados de la encuesta, que como en el caso anterior, también sorprenden y se llega a una conclusión similar: concreción en la definición de responsabilidad social empresarial.

En este grupo se aborda la responsabilidad social en el ámbito rural, y como en el ámbito urbano, los profesionales autónomos/as realizan acciones susceptibles de considerarse socialmente responsable, sin ser conscientes y sin ponerlo de manifiesto.

Como en el grupo anterior se debate la necesidad de buscar un sistema que acredite los criterios de empresas socialmente responsables.



**CONCLUSIONES DE AMBOS GRUPOS:**

- Buscar una definición consensuada y clara de la RSE, teniendo en cuenta diferentes aspectos como tamaño de las empresas, actividad que realizan y ámbito en el que operan.
- Sensibilizar, informar y formar sobre los beneficios que genera aplicar medidas de responsabilidad social en micropymes y personas trabajadoras autónomas.
- Las administraciones públicas deben promover acciones y establecer recursos para que se puedan realizar esta sensibilización y formación.
- Las personas trabajadoras autónomas y las pequeñas empresas están más discriminados ante las administraciones ya que tienen mayores dificultades a la hora de certificar que son socialmente responsables.
- Buscar un instrumento para acreditar la realización de prácticas responsables, bien a través de un sello o certificado, pero siempre teniendo en cuenta al público al que va dirigido, tendría que ser un procedimiento sencillo, poco burocratizado y sin coste añadido.

## 7.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El informe que presentamos contiene los resultados de diferentes técnicas de investigación a través de las cuales se ha recopilado información de las entrevistas a informantes clave, de personas expertas que han participado en grupos de discusión y encuestas a personas trabajadoras autónomas. **Sin duda, los resultados obtenidos en la encuesta realizada por UPTA, a más de 2.000 profesionales autónomos/as han sido significativos, “el 70% de las personas encuestadas manifiestan saber que es la responsabilidad social empresarial”.**

La Responsabilidad Social Empresarial ha experimentado un gran avance en los últimos años, lo que ha beneficiado más a las empresas de un cierto tamaño que a las personas trabajadoras autónomas y a las micropymes.

Es necesario establecer una definición de pyme y micropyme y según el Reglamento de la Unión Europea 651/2014 de la Comisión se considera mediana empresa a la que tiene menos de 250 empleados y pequeña la que tiene una plantilla menor de 50. Entre 1 y 10 son las denominadas micropymes.

Las pequeñas empresas constituyen la columna vertebral de la economía de la Unión Europea en general, en España, las pymes son mayoritariamente micropymes y es donde se encuentra el trabajador/a autónomo/a. Las pequeñas empresas españolas tienen de media una plantilla de 4,4 empleados/as, incluyendo al autónomo/a, bastante inferior a la media de la Unión Europea.

Los datos sociodemográficos obtenidos en la encuesta son un fiel reflejo de la realidad del colectivo de personas trabajadoras autónomas en España, mayoritariamente hombres, de 41 a 55 años y fundamentalmente del sector servicios. Prácticamente el 80% de las personas encuestadas son empresas unipersonales o micropymes, es decir, entre 1 y 3 trabajadores/as a su cargo.

A lo largo de las últimas décadas se han elaborado diferentes iniciativas internacionales, estudios, foros, normativas e iniciativas públicas y privadas que abordan el concepto de responsabilidad social empresarial, se han generado teorías explicativas y se han dado diferentes enfoques prácticos, en definitiva, se ha realizado a través de diferentes instituciones una gran difusión de la responsabilidad social.

Todas estas iniciativas han calado en mayor o menor medida en el público objetivo, las empresas independientemente del tamaño. Esto ha provocado un conocimiento del

término responsabilidad social en la sociedad en general y en las personas trabajadoras autónomas en particular.

Así se recoge en los resultados de la encuesta, ya que **el 70% de los participantes en la misma conoce que es la responsabilidad social empresarial.**

Sin embargo, se ha desarrollado un amplio abanico de **herramientas que es necesario poner al alcance del trabajo autónomo** para mejorar sustancialmente su posición estratégica respecto a la consolidación y crecimiento empresarial.

Tal como recoge la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social *“Para asumir plenamente su responsabilidad social las empresas y el resto de organizaciones deben integrar de forma voluntaria en su estrategia, y en estrecha colaboración con los grupos de interés, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales, éticas y de buen gobierno, el respeto a los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores”.*

En este sentido UPTA, como una de las organizaciones que representa y vela por los intereses de autónomas y autónomos y emprendedores, ha desarrollado este estudio, consciente de **las dificultades encontradas para llevar a término acciones de responsabilidad social por parte de autónomos/as y empresas de reducida dimensión, de la falta de información dirigida al colectivo.**

Entendemos **que es necesario visibilizar las prácticas responsables que se vienen realizando desde el colectivo**, la mayoría de las veces inconscientemente, porque conlleva una clara mejora en la gestión y posicionamiento en aras a la competitividad, a su diferenciación, innovación y creación de valor para todos sus grupos de interés

La adopción de una estrategia de responsabilidad social en la empresa supone para el autónomo asumir plenamente su triple responsabilidad, no solamente la económica, sino también la social y la medioambiental. **La responsabilidad social empresarial se está convirtiendo en un elemento estratégico de la gestión** debido al creciente poder de los consumidores, que cada vez en mayor medida ejercen su poder en la decisión de compra, adoptando posiciones de consumo favorable.

**1** Los datos sociodemográficos obtenidos en la encuesta son un fiel reflejo de la realidad del colectivo de personas trabajadoras autónomas en España, mayoritariamente hombres, de 41 a 55 años y fundamentalmente del sector servicios. Prácticamente el 80% de las personas encuestadas son empresas unipersonales o micropymes, es decir, entre 1 y 3 trabajadores/as a su cargo.

- 2 El 70% de las personas encuestadas conocen lo que es la responsabilidad social empresarial.
- 3 Confusión entre responsabilidad empresarial y responsabilidad social empresarial. Según los expertos que han participado en los grupos de discusión, es necesario buscar una definición consensuada y clara de la responsabilidad social empresarial, teniendo en cuenta diferentes aspectos como tamaño de las empresas, actividad que realizan y ámbito en el que operan.
- 4 El trabajo autónomo no es incompatible con la responsabilidad social empresarial. Entre las personas encuestadas que conocen lo que es la responsabilidad, el 80% aplican algún tipo de medida susceptible de considerarse socialmente responsable en su actividad diaria. Las medidas que habitualmente aplican las personas trabajadoras encuestadas son aquellas relacionadas con el código ético, buenas prácticas laborales y el cuidado al medio ambiente.
- 5 La falta de información y no haber pensado en ello son los principales motivos por los que no integran en sus negocios medidas socialmente responsables. Cuando no desarrollan estas medidas es debido, en la mayoría de los casos a que existe una falta de información general y específica a su idiosincrasia, por tanto si no se conoce, no se aplica y eso repercute en el negocio.
- 6 Las personas trabajadoras autónomas y las pequeñas empresas son los que se encuentran más discriminados ante las administraciones públicas ya que tienen mayores dificultades a la hora de certificar que son socialmente responsables.
- 7 Es necesario dar visibilidad a las acciones socialmente responsables que realizan las personas trabajadoras autónomas y titulares de pequeñas empresas. Buscar un instrumento para acreditar la realización de prácticas responsables, a través de un sello o certificado, pero teniendo en cuenta al público al que va dirigido, tendría que ser un procedimiento sencillo, poco burocratizado y sin coste para la empresa.
- 8 La responsabilidad social en el trabajo autónomo no debería verse como un procedimiento sino como un valor, una actitud impregnada de nuevos valores sociales que repercuten en todos los grupos de interés en los que se relaciona la entidad y las personas que forman parte de ella, no sólo a corto o medio plazo, sino que perduran en el tiempo

9 La principal conclusión es que el trabajo autónomo **NO** es incompatible con la responsabilidad social empresarial.

## PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES



Es necesario clarificar el propio concepto de Responsabilidad Social Empresarial adaptándolo a la realidad del trabajo autónomo, teniendo en cuenta tamaño de las empresas, ámbito en el que operan y actividad que desarrollan. En esta tarea sería positivo que participaran profesionales de diferentes ámbitos y con experiencia en la materia, así como administraciones de todos los niveles que aportaran conocimiento de su territorio o competencias. Es importante que el colectivo objeto de este estudio se vea representado mediante las organizaciones que defienden sus intereses y conocen la problemática y casuística que en el trabajo autónomo es tan variada.



Fomentar, por parte de las administraciones públicas, la responsabilidad social empresarial en el trabajo autónomo mediante la difusión de buenas prácticas relacionándolos con los beneficios que aportan de forma clara.



Sensibilizar e informar de los beneficios que genera la integración de prácticas socialmente responsables, a través de acciones de divulgación, programas de formación y asesoramiento en el que se tenga en cuenta las características y dificultades de las empresas de menor dimensión. Información no solo dirigida a las personas trabajadoras autónomas en la actualidad, sino también dirigida a los jóvenes y futuros emprendedores que son los autónomos del futuro.



Facilitar a pymes, micropymes y a las personas trabajadoras autónomas, algún instrumento para certificar la realización de prácticas responsables, bien a través de un sello o certificado, pero teniendo en cuenta las características del público al que va dirigido, de forma que se trate de procedimientos sencillo, poco burocratizado y sin sobrecoste para la empresa.



Dar mayor visibilidad a la información ofrecida por los diferentes organismos donde se publican aspectos relacionados con la responsabilidad social, Estrategia Española, memorias e informes, subvenciones y ayudas.



Analizar de forma continua el establecimiento de estas buenas prácticas por parte del colectivo de personas trabajadoras autónomas de cara a poner en valor la labor que las pequeñas empresas realizan en relación con esta materia.

## 8.- ANEXOS

### ANEXO I: ENCUESTA



#### ENCUESTA

En UPTA España estamos realizando un estudio sobre la aplicación e integración de prácticas de responsabilidad social y medidas de igualdad entre las personas trabajadoras autónomas y las pequeñas empresas españolas.

La responsabilidad social en las empresas se entiende como la aplicación voluntaria de medidas y prácticas que realiza la empresa en sus actividades diarias en beneficio de la sociedad y que están relacionadas con aspectos tales como el medioambiente o la relación con los clientes, proveedores y trabajadores/as, en este último caso aplicando prácticas laborales que mejoren la calidad de la vida laboral de los empleados/as.

El objetivo del estudio es conocer la integración de estas prácticas en nuestro colectivo y el conocimiento de éstas entre las personas trabajadoras autónomas y las pequeñas empresas.

La información recabada es sólo para nuestro trabajo, las respuestas serán tratadas de manera anónima y de forma estrictamente confidencial, en cumplimiento de la ley orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

1. Sexo:

- Mujer
- Hombre

2. Edad:

- Menos de 25 años
- Entre 26 y 40 años
- Entre 41 y 55 años
- Más de 55 años

3. ¿Cuál es su sector de actividad?

- Comercio
- Hostelería
- Industria
- Construcción
- Servicios
- Otros: \_\_\_\_\_



4. ¿Tiene empleados a su cargo?

No

Si

¿Cuántos?

5. ¿Sabe lo que es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?

NO

SI

6. ¿En su actividad profesional realiza alguna actividad susceptible de considerarse como RSE?

No

Si

7. Si ha contestado "SI" a la pregunta anterior, sus políticas o prácticas de RSE están dirigidas a (puede marcar más de una respuesta):

Empleados/as

Relación con clientes y proveedores

Contribución social

Medioambiente y/o sostenibilidad

Comportamiento ético

Otros: \_\_\_\_\_

8. Si ha contestado "NO", ¿Por qué motivo? (puede marcar más de una respuesta):

No he pensado en ello

No las considero necesarias en mi actividad

Me perjudicaría respecto a mi competencia

Suponen una inversión económica, más gasto.

Falta de tiempo

Falta de información





9. ¿Cuál de los siguientes conceptos asocia a RSE? (puede marcar más de una respuesta):

- Mejora de la imagen
- Ayuda a la comunidad
- Calidad de vida laboral
- Hacerse cargo de los problemas de la sociedad
- Cuidar el medio ambiente y el entorno donde se vive
- Todos

10. ¿Qué importancia tiene para usted el desarrollo de la RSE en relación con una nueva economía sostenible?

- Mucha importancia
- Poca importancia
- Ninguna importancia

11. ¿Qué ventajas puede tener implantar prácticas de RSE en su negocio? (puede marcar más de una respuesta):

- Proporciona cercanía y compromiso con el entorno
- Mejora la imagen de la empresa
- Fortalece la fidelidad con clientes y proveedores
- Favorece la productividad y la fidelidad de los empleados
- A largo plazo aporta mayor rentabilidad y sostenibilidad

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## ANEXO II GRUPOS DE DISCUSIÓN



### ESTUDIO SOBRE EL GRADO DE INTEGRACIÓN DE PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS

**GRUPO DE DISCUSIÓN:** Integración de prácticas de RSE en pequeñas empresas y autónomos/as desde la perspectiva de los grupos de interés de buenas prácticas laborales (empleados) y relaciones con clientes y proveedores.

#### Objetivos:

- Analizar la situación actual de la integración de prácticas de Responsabilidad Social en las pequeñas empresas y profesionales autónomos/as.
- Analizar y poner en valor la importancia de la integración de prácticas de RSE en aspectos laborales y en las relaciones con clientes y como estas medidas se traducen en una importante mejora de la imagen corporativa y, por tanto, del producto o servicio que se ofrece.
- Conocer la opinión sobre la incorporación de medidas de RSE en pymes y autónomos/as de responsables de la administración, de sindicatos y asociaciones de autónomos/as, de responsables de pequeñas empresas y profesionales autónomos/as.
- Concretas conclusiones y propuestas.

#### PUNTOS A TRATAR:

- Cuál es la situación actual de la Responsabilidad Social en España.
- Reflexión sobre conocimiento o no de la RSE por las personas trabajadoras autónomas.
- Trabajo autónomo y RSE. Aplicación de buenas prácticas laborales y código de conducta en relación con clientes y proveedores.
- Beneficios que aporta la implantación de estas prácticas en las pequeñas empresas y barreras con las que se encuentran para la integración.
- El papel de la administración y los agentes sociales en relación a la RSE.
- Conclusiones y propuestas

Para este estudio se ha realizado una encuesta a más de 2000 responsables de pequeñas empresas y autónomos/as con trabajadores/as a su cargo. Los datos obtenidos nos indican que el 72% de los encuestados/as conoce y sabe que es la RSE y más de 60% manifiesta realizar alguna actividad susceptible de considerarse como RSE, fundamentalmente dirigidas a sus empleados (44%) o en sus relaciones con clientes y proveedores (51%).



considerarse como RSE, fundamentalmente dirigidas a sus empleados (44%) o en sus relaciones con clientes y proveedores (51%).

En relación con sus empleados manifiestan que aplicar medidas favorece la productividad y la fidelidad de los mismos, y en el caso de sus clientes y proveedores actuar de forma responsable mejora la imagen de su negocio y favorece la cercanía.

Del 40% que no realiza ninguna actividad susceptible de considerarse RSE el 48% nos dice que le falta información al respecto mientras que un 30% no lo consideran necesario.

Los propios autónomos en muchas ocasiones no son conscientes de la labor que desempeñan en RSE. Se comprometen con sus empleados y con los clientes, pero no tienen consciencia de que sea RSE.

Con estos datos, nos planteamos las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es la **situación actual** de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en España en pymes y trabajadores/as autónomos/as? ¿Es la RSE una necesidad, o una moda?
2. El trabajo autónomo implica una **relación de proximidad** con proveedores y clientes, con los grupos de interés, con la cotidianidad de la sociedad. ¿esta proximidad propicia la integración de dichas prácticas?
3. Que **importancia** tienen las medidas relacionadas con los empleados respecto al resto de políticas de RSE que llevan a cabo las pymes y/o autónomos/as (económicas, social, laboral, cultural...)
4. ¿Qué **beneficios** se obtienen al aplicar medidas de Responsabilidad Social Empresarial dirigidas a empleados y clientes y proveedores? ¿Son conocidos por parte de empresarios/as y autónomos/as?
5. Las personas trabajadoras autónomas si realizan actuaciones socialmente responsables, aunque no suele hacerse como parte de una estrategia empresarial, ¿sería adecuado plasmar estas actividades en un certificado, sello o **reconocimiento de RSE**?
6. ¿Cómo ha **evolucionado** el papel de las AAPP, sindicatos y asociaciones de empresarios en la implantación de la RSE en las pymes?



## ESTUDIO SOBRE EL GRADO DE INTEGRACIÓN DE PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS

**GRUPO DE DISCUSIÓN:** Integración de prácticas de RSE en pequeñas empresas y autónomos/as desde la perspectiva de los grupos de interés de medioambiente y sostenibilidad y compromiso con la sociedad (ética, buen gobierno, derechos humanos)

### Objetivos:

- Analizar la situación actual de la integración de prácticas de Responsabilidad Social en las pequeñas empresas y profesionales autónomos/as.
- Analizar y poner en valor la importancia de la integración de prácticas de RSE en aspectos medioambientales y sociales y como estas medidas se traducen en una importante mejora de la imagen corporativa y, por tanto, del producto o servicio que se ofrece.
- Conocer la opinión sobre la incorporación de medidas de RSE en pymes y autónomos/as de responsables de la administración, de sindicatos y asociaciones de autónomos/as, de responsables de pequeñas empresas y profesionales autónomos/as.

### PUNTOS A TRATAR:

- Cual es la situación actual de la Responsabilidad Social en España.
- Reflexión sobre conocimiento o no de la RSE por las personas trabajadoras autónomas.
- Trabajo autónomo y RSE. Compromiso social y medioambiente
- Beneficios que aporta la implantación de prácticas de RSE en las pequeñas empresas y barreras con las que se encuentran para la integración.
- El papel de la administración y los agentes sociales en relación a la RSE.
- Conclusiones y propuestas

Para este estudio se ha realizado una encuesta a más de 2000 responsables de pequeñas empresas y autónomos/as con trabajadores/as a su cargo. Los datos obtenidos nos indican que el 72% de los encuestados/as conoce y sabe que es la RSE y más de 60% manifiesta realizar alguna actividad susceptible de considerarse como RSE, en concreto, prácticas relacionadas con el medioambiente o aplican un comportamiento ético en sus negocios.



Del 40% que no realiza ninguna actividad susceptible de considerarse RSE el 48% nos dice que le falta información al respecto mientras que un 30% no lo consideran necesario.

Los propios autónomos en muchas ocasiones no son conscientes de la labor que desempeñan en RSE. Se comprometen social y medioambientalmente pero no tienen consciencia de que sea RSE. Los valores profesionales de ética y código de conducta se antepone a la RSE.

Con estos datos, nos planteamos las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es la **situación actual** de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en España en pymes y trabajadores/as autónomos/as? ¿Es la RSE una necesidad, o una moda?
2. Qué **importancia** tiene el medioambiente y la sostenibilidad con respecto el resto de las políticas de RSE que llevan a cabo las pymes y/o autónomos/as (económicas, social, laboral, cultural...)?
3. ¿Cuáles son las principales **barreras** que se encuentran las pequeñas empresas a la hora de aplicar prácticas de RSE relacionadas con el medioambiente y la sostenibilidad?
4. ¿Qué **beneficios** se obtienen al aplicar medidas de Responsabilidad Social Empresarial, sostenibilidad y cuidado al medio ambiente? ¿Son conocidos por parte de empresarios/as y autónomos/as?
5. El trabajo autónomo implica una relación de proximidad con proveedores y clientes, con los grupos de interés, con la cotidianidad de la sociedad. ¿Esta proximidad propicia la integración de dichas prácticas?
6. Las personas trabajadoras autónomas **si** realizan actuaciones socialmente responsables, aunque no suele hacerse como parte de una estrategia empresarial, ¿sería adecuado plasmar estas actividades en un certificado, sello o **reconocimiento de RSE**?
7. ¿Cómo ha **evolucionado** el papel de las AAPP, sindicatos y asociaciones de empresarios en la implantación de la RSE?

PROMUEVE:



SUBVENCIONA:

