

# ROADMAP DE LAS ESTADÍSTICAS VASCAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL: VERSIÓN PRIORIZADA



FUENTES DE OBTENCIÓN DE DATOS DE  
ECONOMÍA SOCIAL

Informe: Roadmap de las estadísticas vascas de la economía social: versión priorizada. Fuentes de obtención de datos de economía social

OVES/GEEB Observatorio Vasco de la Economía Social

Carlos Santamaria zentroa, Elhuyar Plaza 2

A-6 bulegoa 20018, Donostia

kontaktua@oves-geeb.eus

Tel: 943 01 74 62

Enero 2024



Observatorio Vasco de la Economía Social.

Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social UPV/EHU

# ÍNDICE

A. PRESENTACIÓN DEL INFORME.....	4
B. NEURTZEN. CENTRALIDAD DE LAS PERSONAS.....	5
C. ROADMAP DE LAS ESTADÍSTICAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL .....	7
1. CENTRALIDAD DE LAS PERSONAS .....	9
1.1. Empleo de calidad .....	9
1.2. Desarrollo Integral de las Personas.....	15
2. CONSTRUYENDO ORGANIZACIONES DEMOCRÁTICAS.....	21
2.1. Intercooperación (Redes/ Cooperación/Colaboración) .....	21
2.2. Participación/Información/Transparencia .....	22
2.3. Igualdad .....	24
3. DIMENSIÓN EMPRESARIAL .....	25
3.1 Dimensión empresarial .....	25
4. COMPROMETIDAS CON LA COMUNIDAD .....	27
4.1. Sostenibilidad Ambiental .....	27
4.2. Generación de Riqueza y empleo.....	29
4.3. Capital Social .....	30
D. Contactos y Referencias .....	31
BIBLIOGRAFÍA.....	33

## A. PRESENTACIÓN DEL INFORME

Las distintas organizaciones internacionales como la OIT, las Naciones Unidas, o desde distintos documentos elaborados por el propio Parlamento europeo reconocen la importancia de las estadísticas en materia de Economía Social.

La importancia de la estadística radica en dos motivos fundamentales. En primer lugar, contribuye a brindar visibilidad a un ámbito que no siempre es ampliamente reconocido a nivel global y que requiere de un mayor aprecio por parte de la sociedad. En segundo lugar, legitima su papel como un campo de influencia en la formulación de políticas públicas. En palabras de Chaves (2022), las estadísticas desempeñan un papel altamente eficaz en la promoción de la Economía Social, mejorando tanto su implementación como su evaluación. Este esfuerzo demanda la colaboración no solo de las entidades gubernamentales, sino también de los actores del sector, las organizaciones representativas, la sociedad en general y la comunidad académica.

Según CIRIECSTAT las estadísticas en el ámbito de la economía social se caracterizan por su falta de uniformidad, dispersión, escasez y falta de continuidad por lo que, se ha de marcar como objetivo mejorar el estado actual de dichas estadísticas.

Ante la perspectiva actual de las estadísticas de economía social, el proyecto NEURTZEN tuvo por objetivo desarrollar una herramienta de evaluación para analizar el estado de la economía social en el momento de la medición. El resultado consistió en un conjunto de indicadores que ofrecen una visión completa y precisa de la contribución de la economía social a la economía del País Vasco y a la sociedad en su totalidad.

Este trabajo recupera los indicadores en su versión priorizada del citado informe NEURTZEN y elabora un primer **Roadmap que tiene como fin hallar las distintas fuentes y recursos para la recopilación de los datos**. En otras palabras, el objetivo de este informe, partiendo de la versión priorizada de indicadores del

Informe Neurtzen, es establecer una hoja de ruta para las estadísticas de la economía social vasca, que facilite la ubicación de los indicadores propuestos en dicho informe.

Con el fin de facilitar la lectura, el texto incluye las tablas de las dimensiones analizadas, así como los indicadores propuestos. Por otra parte, en la búsqueda de fuentes no se halló información de algunos de los indicadores por lo que, se propone la obtención de dicha información mediante encuesta y se propone una forma de preguntar por dicho indicador.

El Roadmap se estructura en torno a las cuatro dimensiones propuestas por el informe NEURTZEN: Centralidad de las personas; Construyendo organizaciones democráticas; Dimensión empresarial (competitividad, sostenibilidad e innovación); Comprometidas con la comunidad.

Se ha utilizado la búsqueda de datos secundarios. Se han realizado búsquedas web en organismos oficiales. Además, se ha de indicar que algunos de los datos pese a no estar disponibles en las páginas webs pueden obtenerse mediante solicitud expresa, lo cual se indicará a lo largo del informe.

\*Indicaciones acerca del texto: en rojo se señalan aquellos indicadores que no están disponibles y que se deben obtener mediante solicitud expresa.

\*NOTA: A lo largo del texto se hace continua referencia a los dígitos 0 y 1: 0 hace referencia a las personas trabajadoras en el régimen general y el 1 al régimen de Autónomos.

## B. NEURTZEN. CENTRALIDAD DE LAS PERSONAS

Para contextualizar este Roadmap realizamos un breve repaso del proyecto Neurtzen. El citado informe es un proyecto elaborado conjuntamente por las tres universidades del País Vasco (MU, UPV/EHU y Deusto), que tuvo por objetivo crear una herramienta de diagnóstico sobre la situación de la economía social en el momento de la medición. La aportación de este proyecto es una relación de

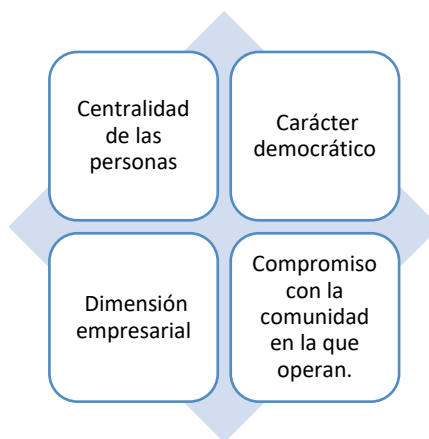
indicadores que permiten realizar una radiografía sobre la contribución de la economía social a la economía vasca y a la sociedad en la que se entronca.

El conjunto de indicadores propuestos por Neurtzen surge de un profundo proceso de reflexión llevado a cabo por el equipo interuniversitario. Este proceso incluye la construcción de una narrativa que refleja la realidad de la economía social vasca y de sus distintas categorías.

Estos indicadores tienen como objetivo cuantificar la contribución de las organizaciones de la economía social en áreas identificadas como fundamentales por el equipo que desarrolló el proyecto. El desarrollo de estos indicadores fue el resultado de la investigación, la reflexión y el diálogo con representantes de las diversas familias de la economía social, así como con expertos en la recopilación de datos estadísticos, entre ellos el propio OVES/GEEB.

Se definieron **cuatro características principales que distinguen a las organizaciones de la economía social:**

Figura 1. Dimensiones analizadas



Si bien estas características resaltan los aspectos fundamentales compartidos por todas las familias de la economía social, son de naturaleza genérica. Por lo tanto, se ha realizado un esfuerzo adicional para identificar dimensiones específicas dentro de cada una de estas características.

## C. ROADMAP DE LAS ESTADÍSTICAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL

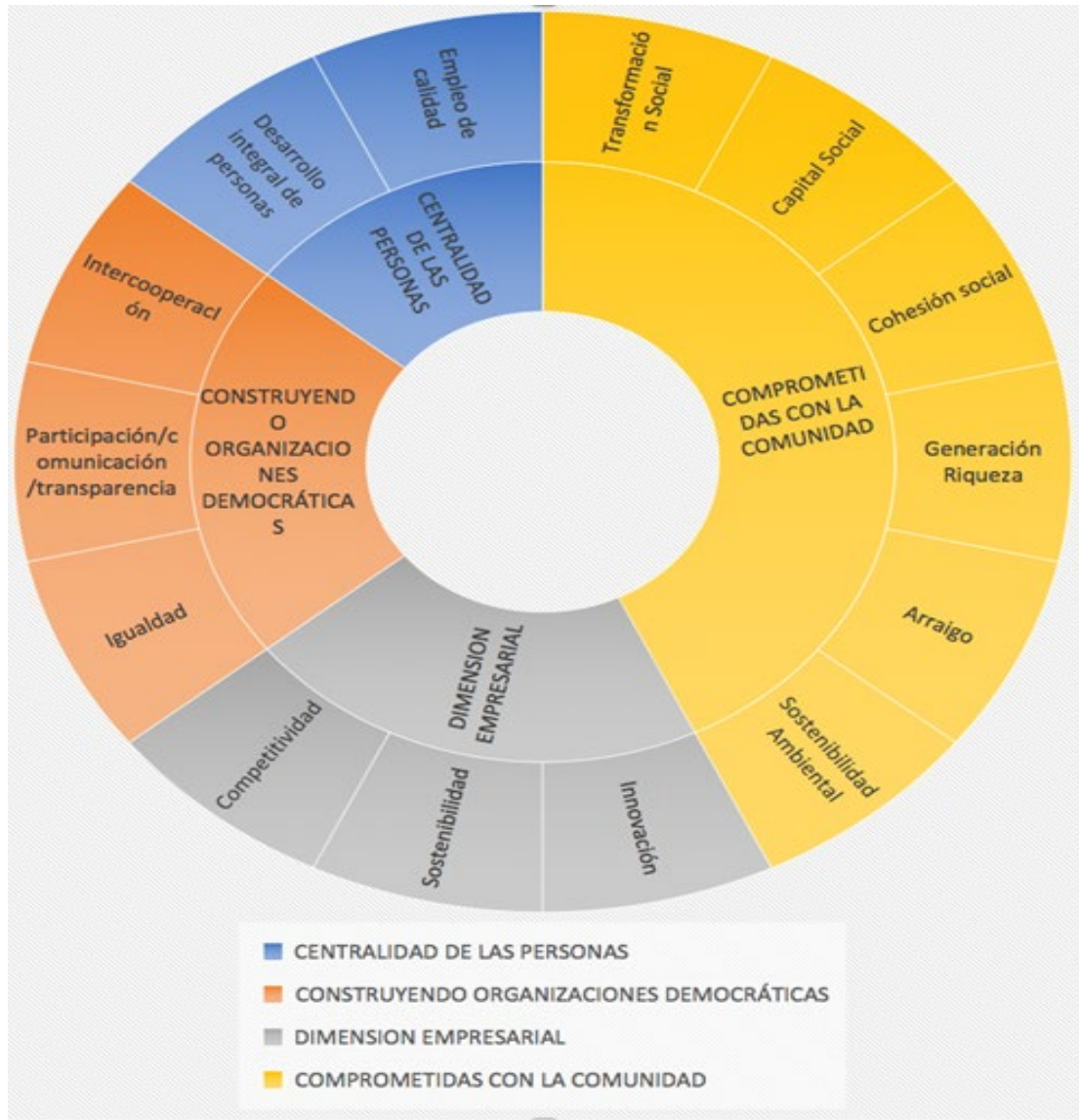
Este informe toma como punto de partida los indicadores del informe **NEURTZEN en su versión priorizada**, con el fin de crear un Roadmap, es decir, un mapa para identificar diversas fuentes y recursos de recopilación de datos. Este Roadmap en esencia proporciona una visión general de las etapas y pasos necesarios para hallar las fuentes de las estadísticas vascas de economía social.

En resumen, el propósito de este informe es establecer una guía detallada que oriente la recopilación de datos en el ámbito de las estadísticas de la economía social en el País Vasco, **facilitando así la ubicación de los indicadores propuestos en el informe NEURTZEN.**

Para mejorar la accesibilidad de la información, este texto incluye tablas que detallan las dimensiones analizadas y los indicadores propuestos. Sin embargo, cabe destacar que algunos indicadores carecen de datos disponibles, por lo que, en base a la propuesta de Neurtzen la fuente recomendada para recopilar esta información será a través de encuestas. En los casos en los que la fuente sea la encuesta, este informe propone una pregunta para su medición dentro de la encuesta.

A continuación, podemos observar en la figura 2 las cuatro dimensiones analizadas y sus correspondientes subconceptos:

**Figura 2. Dimensiones analizadas y sub-conceptos**



Fuente: Neurtzen I, 2020

Se puede consultar en el anexo la versión priorizada de indicadores del Proyecto Neurtzen. Además, están disponibles las páginas web consultadas al final del documento como notas al final.



# 1. CENTRALIDAD DE LAS PERSONAS

El concepto de centralidad de las personas engloba dos conceptos: el “Empleo de calidad” y el “Desarrollo integral de las personas” que se desarrolla continuación.

## 1.1. Empleo de calidad

El concepto de “Empleo de Calidad” contiene dos sub-conceptos en su versión priorizada: estabilidad y Siniestrabilidad. Como refleja la tabla 1.

Tabla 1: Dimensiones para el empleo de calidad

EMPLEO DE CALIDAD	Estabilidad	% Indefinidos (desglosado por sexo, nacionalidad, discapacidad (0-1), socios, trabajadores, *reubicación)
		Plan igualdad (0-1) / Medidas de igualdad (0-1) / Certificación Emakunde (0-1)
	Siniestrabilidad	Índice de siniestrabilidad/Índice medio

Fuente: Informe Neurtzen I,2020

### 1.1.1. Estabilidad

**Indicador:** Porcentaje de Indefinidos (Desglosado por sexo, **nacionalidad**, discapacidad mín.33% (0-1), socios, trabajadores, \***Reubicación**)

Fuentes: Seguridad social – Ministerio (OVES)/Encuesta

Nota: Los datos se recogerán por sector de actividad

El OVES/GEEB recoge la información del “Empleo total de la Economía Social por Sexo y Relación Contractual” y como fuente utiliza los datos de la encuesta del Gobierno vasco. Actualmente en el observatorio se dispone de un histórico de datos desde 2002 a 2020. Se ha de puntualizar que los datos que están disponibles son datos en porcentajes y no cifras totales.

Para un desglose de los datos de las personas trabajadoras de la Economía Social se debe hacer una **petición especial** al Departamento de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social<sup>i</sup>, concretamente, a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (ver apartado Contactos). En dicha página web se puede acceder a un documento de guía para realizar la solicitud, además está a disposición el formulario de solicitud (Guía “MCVLGuia20191104”<sup>ii</sup> y Solicitud “FormMCVL20220124c.pdf”<sup>iii</sup>)

El Departamento de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social ofrece datos de Cooperativas y Sociedades laborales:

- En la actualidad están disponibles los datos hasta el 2do trimestre de 2023 de Sociedades Cooperativas **constituidas** y Sociedades Laborales **registradas**.
- La última actualización de datos corresponde al 2do trimestre de 2020 de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales **Inscritas** en la Seguridad Social

Los datos de **nacionalidad** deben ser obtenidos mediante petición expresa. Se ha de señalar que, hasta 2019 la Seguridad social (en adelante SS) elaboraba unas estadísticas denominadas “*Características de los trabajadores de la Economía Social*”<sup>iv</sup> cuatrimestrales y referentes a Cooperativas y Sociedades Laborales (ver enlace). En este informe se ofrecían datos de las personas trabajadoras como la nacionalidad. No hay más actualizaciones de datos al respecto y se desconoce el motivo.

#### PROPUESTA DEL OVES/GEEB.

Desde el OVES/GEEB en base a la propuesta realizada por el mismo observatorio y con el fin de ampliar la información al resto de familias de la Economía Social se insta a la creación de un Directorio de las Entidades de la Economía Social en el que se incluyan los CIF de dichas organizaciones/empresas.

Para la creación de dicho Directorio de Entidades de la Economía Social se propone desde el observatorio tomar como base los diferentes registros del GV. A continuación, se muestra la lista a consultar:

- Registro de Cooperativas de Euskadi  
<https://opendata.euskadi.eus/catalogo/-/registro-de-cooperativas-de-euskadi/>
- Registro de Sociedades Laborales  
<https://www.euskadi.eus/registro-sociedades-laborales-economia-social/web01-a2gizeko/es/>  
Nota: actualmente no hay disponibles datos de las sociedades laborales
- Registro de Empresas de Inserción  
<https://www.lanbide.euskadi.eus/general/-/registro/calificacion-de-las-empresas-de-insercion/>  
  
[https://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/registro/emp\\_insercion/es\\_def/adjuntos/REGISTRO-publico-Empresas-de-Insercion\\_1307.pdf](https://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/registro/emp_insercion/es_def/adjuntos/REGISTRO-publico-Empresas-de-Insercion_1307.pdf)
- Registro de Centros Especiales de Empleo. Lanbide  
<https://www.lanbide.euskadi.eus/general/-/registro/ccee/>  
<https://www.euskadi.eus/registro/ccee/web01-tramite/es/>
- Registro de Asociaciones  
<https://opendata.euskadi.eus/catalogo/-/registro-asociaciones-euskadi/>
- Registro de Fundaciones  
<https://opendata.euskadi.eus/catalogo/-/registro-fundaciones-euskadi/>
- Registro de Sociedades Agrarias de Transformación  
<https://www.euskadi.eus/registro-de-sociedades-agrarias-de-transformacion-de-euskadi/web01-a2lingu/eu/>
- Registro de EPSV  
<https://www.euskadi.eus/c42aEpsvWar/listado/epsvs?locale=es>

Una vez creado este directorio será posible realizar una petición expresa a la seguridad social con los datos necesarios.

**Nota:** En OPENDATA podemos obtener los datos de las entidades para el citado directorio. Si bien, datos como el CIF están incompletos.

**Indicador:** Plan de igualdad (0-1) /Medidas de igualdad (0-1) Certificación de Emakunde (0-1)

Fuentes:

- Encuesta
- listado de empresas con planes de igualdad<sup>1</sup> vigentes a 31 de mayo de 2023 (Departamento de trabajo y empleo en el área de trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco).
- Listado ofrecido por EMAKUNDE de las entidades de Economía Social que han obtenido este reconocimiento por el compromiso de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su organización

Para contextualizar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo a nivel general el Estado español, el Ministerio de Trabajo y Empleo (MITES) elabora desde el año 2008 un informe sobre Mujeres y mercado de trabajo cuya última actualización corresponde a 2022<sup>v</sup>. Se pueden recoger datos generales del contexto en el que se desenvuelve la economía social.

Para el indicador propuesto, el contexto que ha posibilitado y recogido el impulso y desarrollo de medidas para la promoción de la igualdad en el área de las empresas en nuestro territorio han sido los sucesivos planes de igualdad que ha aprobado el Gobierno Vasco y también la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

**Planes de Igualdad:** El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, modificó su artículo 45.2:

- estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad.

De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación.

- A efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el plan de igualdad se realizara de modo paulatino, se incorporó una disposición transitoria décimo segunda a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras según hemos recogido están obligadas a elaborar el diagnóstico y plan de igualdad. La solicitud de registro se hará telemáticamente en el “Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad REGCON”. En este enlace se puede acceder a la información sobre planes de igualdad y el procedimiento para su registro: <https://www.euskadi.eus/registro/regcon/web01-a2langiz/es/>

Además, los planes vigentes están disponibles en el Departamento de trabajo y empleo en el área de trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco que ofrece la información sobre el listado de empresas con planes de igualdad<sup>vi</sup> vigentes a 31 de mayo de 2023<sup>vii</sup>. En este caso la información se podría filtrar y extraer de este listado las empresas que son de la economía social.

**Medidas de Igualdad:** estas medidas están reguladas por Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Artículo 3. Principios generales.

Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato e integración de la perspectiva interseccional; la igualdad de oportunidades; la prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres; el respeto a la diversidad y a la diferencia; el derecho al libre desarrollo de la identidad sexual y/o de género y orientación sexual, y los derechos sexuales y reproductivos, garantizando la libre decisión de las personas en el momento de su ejercicio; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo;

la representación equilibrada; la colaboración y coordinación e internacionalización; el empoderamiento de las mujeres; la implicación de los hombres; la participación; la innovación, transparencia y rendición de cuentas; la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera.

**Certificación de Emakunde:** En la página web de Emakunde se puede encontrar las Entidades<sup>viii</sup> que han obtenido el reconocimiento de la institución Vasca a su contribución a la igualdad mujeres y hombres. Del listado ofrecido por EMAKUNDE se pueden filtrar las entidades de Economía Social que han obtenido este reconocimiento por el compromiso de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su organización.

### *1.1.2. Siniestrabilidad*

**Indicador:** Índice de Siniestrabilidad

Fuente: Encuesta/OSALAN

El organismo encargado de recoger las estadísticas de siniestralidad en el País Vasco es OSALAN.

\*Comentario: OSALAN tiene todos los datos, ya que recoge todos y cada uno de los accidentes (oficiales). En sus estadísticas detalla sectores de actividad, tipo de jornada, etc. Pero NO la forma jurídica de la empresa. Habría que pedirle ese dato. Requerible por Órgano estadístico.

\*Nota: el proyecto Neurtzen utiliza el término “Siniestrabilidad” en vez de “Siniestralidad”. Este término se puede utilizar indistintamente con el término “Siniestralidad” pues hacen referencia a los accidentes y enfermedades producidos en el entorno laboral.

Por tanto, el índice de siniestralidad es un instrumento que aporta información sobre la seguridad laboral relacionándolo con una actividad específica, que en nuestro caso sería el sector de la economía social. Ello, permitiría que las

organizaciones puedan optar por acciones que puedan prevenir accidentes y enfermedades y, por tanto, mejorar las condiciones de seguridad.

En el contexto de seguridad laboral el cálculo del índice de siniestrabilidad se realizaría de la siguiente forma:

Número total de accidentes laborales + enfermedades laborales / Número total de horas trabajadas o número de personas trabajadoras.

OSALAN analiza el “Tasa o Índice de incidencia” que según OSALAN, mide la frecuencia o intensidad con la que ocurre un suceso dadas una serie de características. En el Informe anual sobre accidentes laborales correspondiente al año 2022 hace referencia al número de accidentes por cada mil personas trabajadoras bajo las características que determine (Se han calculado las razones de índices de incidencia para las variables: sexo, edad, tipo de contratación, territorio y sector de actividad de la empresa en la que trabajaba cuando se produjo el accidente).

Para la solicitud de la información estadística disponible en OSALAN, se puede solicitar la información a través de un formulario<sup>ix</sup>. Para la elaboración de este informe se ha consultado a través de formulario la posibilidad de obtener los datos de accidentes en el sector de la Economía Social (Ver anexo).

Las estadísticas de Osalan desde 2001 hasta el año 2012 se pueden consultar en la plataforma web “Platea web”<sup>x</sup> donde se recoge el resumen estadístico de la siniestralidad laboral. En la actualidad y desde el año 2012 se pueden consultar el resto de las estadísticas de Osalan<sup>xi</sup>

En la consulta realizada a través del formulario Buzón de Euskadi.eus<sup>xii</sup>

## 1.2. Desarrollo Integral de las Personas

El concepto “Desarrollo integral de las personas” recoge los siguientes sub-conceptos: Servicios adicionales a cargo de la empresa, respeto a los derechos fundamentales, conciliación personal-funcional, Atención a la diversidad (Genero, Edad, Personas con Discapacidad, Lgbt+, Religiosa, Racial, entre Otros), satisfacción

motivación y formación integral. En todos los indicadores propuestos la fuente para la obtención de la información es la encuesta.

Tabla 2. Dimensiones para el desarrollo integral de las personas

Sub-Concepto	Indicador	Fuentes
Formación Integral (1: Desempeño Profesional, 2: En Valores Y Cultura Coop Y Economía Social, 3: Otras)	Nº Horas Formación/Nº Horas Trabajadas (Desglosado Por Sexo, Tipo De Contrato, Dentro/Fuera Jornada, Cargo)	Encuesta
	Nº Horas Formación Desempeño Profesional/Nº Horas Trabajadas (Desglosado Por Sexo, Tipo De Contrato, Dentro/Fuera Jornada, Cargo)	Encuesta
	Nº Horas Formación En Valores Coop Y Es/Nº Horas Trabajadas (Desglosado Por Sexo, Tipo De Contrato, Dentro/Fuera Jornada, Cargo)	Encuesta
	Nº Horas Otra Formación/Nº Horas Trabajadas (Desglosado Por Sexo, Tipo De Contrato, Dentro/Fuera Jornada, Cargo)	Encuesta
	% Trabajadores Que Han Recibido Formación	Encuesta
	Plan De Carrera/Carrera Profesional (0-1)	Encuesta

Fuente: Informe Neurtzen I,2020

#### 1.2.5. Formación integral

\*Nota:(1. Desempeño profesional, 2: en Valores y Cultura cooperativa y , 3: Otras)



La Encuesta de las Condiciones de Trabajo (ECT), pregunta acerca de las horas de formación de la población asalariada y cooperativista a través de la siguiente pregunta:

¿Ha realizado en los últimos 12 meses algún curso de 40 o más horas cuyo contenido estuviera relacionado con su trabajo actual? el curso lo ha realizado... (si ha realizado varios referirse al último)

1. Ha realizado cursos

A. No

B. Si

Además, se pregunta si:

2. El curso lo ha realizado...

A. Por iniciativa propia, sin contar con facilidades ni financiación de la empresa.

B. Por iniciativa propia, pero contando con facilidades o financiación de la empresa

C. Por iniciativa de la empresa.

Por lo tanto, se puede obtener información acerca de la formación que reciben en cooperativas. Además, se puede tomar como modelo la pregunta realizada por la ECT.

**Propuesta de pregunta:** Durante el último año, ¿se han realizado en su empresa actividades relacionadas con el desempeño profesional, Valores y Cultura cooperativa y de la economía social u otras?

A. Sí

B. No

**Indicador: Nº Horas de formación anuales/ Nº Horas trabajadas**  
(desglosado por sexo, tipo de contrato, dentro/fuera Jornada, Cargo)

En la ECT la persona trabajadora es la encuestada, sin embargo, en Neurtzen es la propia empresa, por lo que las propuestas de las preguntas tendrían que tener en cuenta este hecho.

Ejemplo: ¿Cuántas personas trabajadoras han recibido formación en los últimos 12 meses?

Se han de añadir preguntas que indiquen el sexo de la persona encuestada y el cargo que ocupa entre otras.

En el indicador Número de horas de formación se podría añadir a la pregunta de ECT un tercer punto:

3. ¿Qué número de horas de formación anual recibe por parte de la empresa?

Se ha de añadir que para el indicador “Nº de horas trabajadas y su correspondiente desglose existen dos fuentes que podemos utilizar para obtener este dato:

1. La ECT en el bloque de “Horarios de trabajo” se pregunta por distintos componentes que inciden en las jornadas laborales (continuas o discontinuas) de las personas trabajadoras (incidencias...).

Además, la ECT pregunta de manera general por: *¿Cuál es el número de horas de trabajo que anualmente corresponden a su puesto de trabajo en 2020 (según convenio, acuerdo con la empresa o personal)?* Opciones de respuesta:

. Nº de horas (\_\_\_\_\_)

*Estratos*

- A. 1.900 o más..... 01
- B. De 1.850 a 1.899..... 02
- C. De 1.800 a 1.849..... 03
- D. De 1.750 a 1.799..... 04
- E. De 1.700 a 1.749..... 05
- F. De 1.650 a 1.699..... 06
- G. De 1.600 a 1.649..... 07
- H. Menos de 1.600..... 08
- I. NS/NC..... 09
- J. No existe convenio/acuerdo... 10

**Indicador:** Nº Horas formación desempeño profesional/nº horas trabajadas (desglosado por sexo, tipo de contrato, dentro/fuera jornada, cargo)

Fuente: Encuesta

El ítem Nº horas de formación que contribuye al desempeño profesional, se trataría de añadir una pregunta a la encuesta que desglose la formación recibida por

la persona trabajadora, de manera que se pueda distinguir el tipo de formación que se recibe.

Nota: como hemos indicado en el indicador anterior para obtener información de la empresa en su conjunto la pregunta deberá dirigirse a la dirección de la empresa. Si bien, igualmente se puede enfocar la pregunta a las personas trabajadoras con el objetivo de obtener información más detallada.

Definición: Desempeño profesional es aquella formación dedicada exclusivamente al puesto de trabajo.

Ídem para el indicador N<sup>º</sup> de horas trabajadas (desglosado por sexo, tipo de contrato, dentro/fuera de jornada, cargo) en base al indicador anterior (N.º de formación/N.º de horas trabajadas...).

Pregunta propuesta: ¿Facilita su empresa formación para el desempeño profesional?

**Indicador:** Formación en valores

Fuente: Encuesta

En este punto se volverá a tomar como recurso de información la encuesta. En este caso se preguntará a la empresa acerca de si facilita a su personal formación en valores en equivalencia con los principios de la economía social

Pregunta propuesta: ¿Facilita su empresa formación en valores de la economía social como equidad, trabajo digno, sostenibilidad ecológica, cooperación, reparto justo de la riqueza y compromiso con el entorno?

**Indicador:** N<sup>º</sup> Horas Otra Formación/N<sup>º</sup> Horas Trabajadas (Desglosado Por Sexo, Tipo De Contrato, Dentro/Fuera Jornada, Cargo)

Fuente: Encuesta

A los indicadores anteriores se les puede añadir una nueva pregunta. De esta forma, de entre el número de horas de formación general se puede distinguir la formación para el desempeño profesional y otras formaciones.

Pregunta propuesta: ¿Qué número horas de otras formaciones anual recibe por parte de la empresa?

**Indicador:** % Trabajadores que han recibido formación

Fuente: Encuesta

Para obtener la proporción de personas trabajadoras que han recibido una formación es necesario:

Número de trabajadores que han recibido / el número de personas que componen la plantilla.

**Indicador:** Plan de carrera/carrera profesional (0-1)

Fuente: Encuesta

En informe NEURTZEN el indicador acerca del Plan de carrera/carrera profesional (0-1) no se desglosa, por lo que, siendo una materia genérica resulta difícil su desarrollo. Sin embargo, este plan de carrera haría referencia a la posibilidad de las personas trabajadoras de ir “escalando” o avanzando en puestos de trabajo dentro de la empresa, promoviendo la promoción interna. Un plan de carrera es un proyecto integral de formación que la empresa pacta con el trabajador en el que se establecen unos compromisos por ambas partes y en el que se fija un período de tiempo para cumplirlo.

## 2. CONSTRUYENDO ORGANIZACIONES DEMOCRÁTICAS

Esta segunda dimensión, Organizaciones democráticas se han incluido tres conceptos: Intercooperación (Redes/Cooperación/Colaboración); Participación, información y transparencia; e Igualdad.

### 2.1. Intercooperación (Redes/ Cooperación/Colaboración)

El concepto de “Intercooperación” se centra en su versión priorizada principalmente en la intensidad de dicha inter (cooperación – colaboración). Tal y como refleja la tabla x.

Tabla 3. Intercooperación (Redes/ Cooperación/Colaboración)

CONCEPTO	SUB-CONCEPTO	INDICADOR	FUENTE
Intercooperación (Redes/Cooperación/Colaboración)	Intensidad de la inter(cooperación) - colaboración	Tipo de colaboración y con qué entidades (1. entidades economía social 2. otras)	Encuesta (pregunta abierta)

Fuente: Neurtzen I, 2020

#### *Intensidad de la inter(cooperación) - colaboración*

**Indicador:** Tipo de colaboración y con qué entidades (1. entidades economía social 2. otras)

Fuente: Encuesta

#### **Preguntas propuestas:**

¿Qué tipo de colaboración desarrolla su empresa con redes de cooperación-colaboración?

- Convenio de colaboración

- Proyecto
- .....
- Otro

¿Podría indicar con qué tipo de entidades colabora?

- Entidades de la Economía Social
- Universidades
- Empresas convencionales
- Empresas de la economía social
- Otras, ¿Cuáles? -----

## 2.2. Participación/Información/Transparencia

El concepto de Participación, Información y Transparencia lo conforman seis sub-conceptos de los cuales la versión priorizada ha seleccionado el sub-concepto participación en el capital. Se ha primado la participación en el capital y no la participación en la gestión, ya que según el informe Neurtzen se entiende que cuando hay participación vía propiedad también habrá un mínimo de participación en gestión (acceso a información, gestión de cuentas, asamblea, etc.).

Tabla 4: Dimensiones para la participación, información y transparencia

Sub-Concepto	Indicador	Fuente
Participación en Capital	Indicador Compuesto (% De Trabajadores Que Participan En El Capital De La Organización + % Del Capital Propiedad De Trabajadores)	Encuesta

Fuente: Neurtzen I, 2020

Según el informe Neurtzen, se propone un indicador compuesto de dos variables, ponderado al 30-70% cada una. Porque puede ser interesante no tener en cuenta solamente el porcentaje del capital que está en manos de personas trabajadoras, sino también en qué grado está el capital "extendido" entre la plantilla. La ponderación es totalmente arbitraria (puede ser 50%), tal y como se propone, se pone el énfasis en el porcentaje de capital en manos de personas trabajadoras.

Los casos que se presentan a continuación son ejemplos extraídos del proyecto Neurtzen:

- 50 personas trabajadoras en una sociedad laboral (EMPRESA A) de las cuales 10 (20%) participan en el capital y poseen el 90 % del capital. Indicador EMPRESA A:  $((20*0,3) + (90*0,7)) = 69$
- 50 personas trabajadoras en una sociedad laboral (EMPRESA B) de las cuales 35 (70%) participan en el capital y poseen el 70% del capital. Indicador EMPRESA B:  $((70*0,3) + (70*0,7)) = 70$
- 50 personas trabajadoras en una cooperativa (EMPRESA D) de las cuales 40 (80%) participan en el capital y poseen el 100% del capital. Indicador EMPRESA D:  $((80*0,3) + (100*0,7)) = 94$
- 50 personas trabajadoras en una sociedad limitada empresa de inserción (EMPRESA E) de las cuales nadie participa en el capital. Indicador EMPRESA E: 0

*Participación en el capital*

Indicador: % Trabajadores que participan en el capital de la organización

Fuente: Encuesta

Indicador: Porcentaje de personas trabajadoras que participan en el capital de la organización=

$$\frac{\text{Número de personas que participan del capital de la empresa}}{\text{Número total de la plantilla}}$$

Propuesta de pregunta: ¿Cuántas personas participan en el capital de la empresa?

Indicador: % Capital propiedad de trabajadores

Fuente: Encuesta

Indicador: % Capital propiedad de trabajadores=

$$\frac{\text{Capital propiedad de los trabajadores (expresado en euros)}}{\text{Capital total de la empresa}}$$

Propuesta de pregunta: ¿Cuál es el porcentaje de capital propiedad de las personas trabajadoras?

### 2.3. Igualdad

El concepto de igualdad lleva aparejado 3 sub-conceptos que son: Género, integración colectivos prioritarios y solidaridad interna. La versión priorizada se centra el colectivo prioritario y no solamente el colectivo de mujeres ya que el primero abarca al segundo y es más amplio, ofreciendo más información sobre otros colectivos de interés.

Tabla 5: Dimensiones de la Igualdad

Sub-concepto	Indicador	Fuente
INTEGRACIÓN COLECTIVOS PRIORITARIOS	nº personas pertenecientes a los colectivos prioritarios: jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social e inmigrantes / total personas trabajadoras	encuesta

Fuente: Neurtzen I, 2020

#### 2.3.1. Integración de colectivos prioritarios<sup>1</sup>

Indicador: nº personas pertenecientes a los colectivos prioritarios / total personas trabajadoras
Fuente: Encuesta

Nota: colectivos prioritarios hace referencia a jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social e inmigrantes

<sup>1</sup> Artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo: Se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria, a los efectos de esta ley, a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el



Pregunta propuesta: Entendiendo por colectivos de atención prioritaria a jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social e inmigrantes. ¿Cuántas personas trabajadoras perteneciente a este colectivo trabajan en su empresa?

## 3. DIMENSIÓN EMPRESARIAL

### 3.1 Dimensión empresarial

El concepto de “Dimensión empresarial: competitividad, sostenibilidad e innovación” contiene dos sub-conceptos: la sostenibilidad económica y la innovación.

#### 3.1.1. Sostenibilidad económica

Tabla 6: Sostenibilidad económica

Sub-concepto	Indicador	Fuente
Sostenibilidad Económica	Resultado después de impuestos positivo (0-1)	Haciendas Vascas (OVES-GEEB)
	Rentabilidad económica	Haciendas Vascas (OVES-GEEB)
	Fondos de reserva (0-1)	Haciendas Vascas (OVES-GEEB)
	Origen de ingresos: % de cifra de negocios, subvenciones, etc. / sobre total de ingresos	Haciendas Vascas (OVES-GEEB)

Fuente: Neurtzen I, 2020

Los indicadores que se señalan en la tabla podrán ser obtenidos a través de la solicitud que realiza anualmente el Observatorio Vasco de Economía Social OVES/GEEB a las correspondientes Haciendas forales.

En el informe Neurtzen se recomienda: Establecer qué fórmula se va a utilizar para medir la rentabilidad (antes de impuestos, intereses).

Resultado después de impuestos positivo (0-1): según la Agencia tributaria: El resultado después de impuestos (RDI) se define como el resultado neto contable, una vez deducido el importe del impuesto societario pagado por la entidad y devengado contablemente. Esta partida se asimila con la de "Resultado contable" que aparece en la declaración. En función del signo de la misma se presentan en las tablas los datos para las empresas con RCON>0.

En las cuentas facilitadas por las haciendas al OVES/GEEB se encuentran dos conceptos para el cálculo de este indicador a nivel territorio histórico y comarcal:

- Resultado antes de impuestos
- Impuestos sobre beneficios

Rentabilidad económica:  $VAB=RESULTADO\ DE\ EXPLOTACIÓN$

Puede ser entendida como el resultado bruto de explotación (RBE) es decir, recoge el saldo diferencial entre el valor añadido bruto y los gastos de personal y constituye el primer indicador de la rentabilidad bruta después de retribuir al factor trabajo. Es, además, el saldo clave para el cálculo del margen bruto de explotación.

Fondos de reserva (0-1): comentario

### 3.1.2. Innovación

Tabla 7: Innovación

Sub-concepto	Indicador	Fuente
INNOVACIÓN	Inversión en I+D+I	encuesta

Fuente: Neurtzen I, 2020

Este indicador no se recoge en la solicitud que realiza actualmente el OVES/GEEB pero cabría la posibilidad de estudiar su incorporación a la solicitud anual Este dato se recoge en las estadísticas que el Gobierno Vasco ya realiza para la

Economía Social, aunque desde el OVES/GEEB no se han utilizado. A futuro el OVES/GEEB podría explotarlo.

Se puede mirar si en las cuentas anuales de las Haciendas hay una partida expresa sobre este concepto.

## 4. COMPROMETIDAS CON LA COMUNIDAD

El cuarto eje de análisis contiene seis sub-conceptos: Sostenibilidad ambiental, Arraigo: Inversión sostenible- Modelos de Internacionalización, Generación de riqueza y empleo, Cohesión social, Capital Social y Transformación social.

### 4.1. Sostenibilidad Ambiental

Tabla 8: Dimensiones de la sostenibilidad ambiental

Sub-concepto	Indicador	Fuente
Instrumentos De Gestión Medioambiental	Obtención De Certificado ISO Medioambiente Equivalente (0-1)	Encuesta

Fuente: Neurtzen I, 2020

Se han hecho una búsqueda para hallar la manera de medir la huella ecológica. Según la Recomendación de la Comisión Europea de 16.12.2021<sup>xiii</sup>, sobre el uso de los métodos de la Huella Ambiental para medir y comunicar el ciclo de vida de comportamiento ambiental de productos y organizaciones, toma en consideración y basa su propuesta en las distintas Normas ISO 14040 que se detallan a continuación:

El método que propone el Informe de la comisión europea trata de medir: la huella de carbono, la huella del agua, huella ecológica durante el ciclo de vida de los productos.

En base a esta información tanto agencias o entidades que miden la huella ecológica pueden aplicar los cálculos que se propone en la Guía y determinar el impacto de la organización sobre el medioambiente.

Se puede consultar en el siguiente link las ISO en las que se basa la herramienta propuesta por la Comisión Europea: [JRC Publications Repository - Suggestions for updating the Organisation Environmental Footprint \(OEF\) method \(europa.eu\)](#)

#### *Instrumentos de gestión medioambiental*

Indicador: Obtención de certificado ISO Medioambiente o equivalente (0-1) concretamente, ISO14005- 14006 Y 14031

Fuente: Encuesta **IHOBE**

IHOBE es una sociedad pública de gestión medioambiental encargada de contribuir al desarrollo de la política ambiental actual y futura y la extensión de la cultura de la sostenibilidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Esta entidad realiza la encuesta IHOBE. Además ha elaborado una Herramienta de cálculo para medir la huella de carbono de las organizaciones<sup>xiv</sup>.

Listado de ISO propuestos por el proyecto Neurtzen se centra principalmente en los siguientes: ISO14005; ISO 14006; y ISO 14031.

Inicialmente, la idea era buscar datos de la ES recolectados a través de esta encuesta. Sin embargo, se ha comprobado que la citada encuesta no ofrece dichos datos por lo que se realiza la siguiente propuesta.

**Propuesta de pregunta:** ¿Ha obtenido su empresa un certificado ISO Medioambiente o equivalente, concretamente, ISO14005- 14006 Y 14031 ?

#### 4.2. Generación de Riqueza y empleo

Tabla 9: Dimensiones de la generación de riqueza y empleo

Sub-Concepto	Indicador	Fuente
Aportación De La Economía Social Al Empleo	Empleo Economía Social	Seguridad Social - Ministerio - Eustat (Oves)
	%Empleo: Empleo Economía Social / Empleo Total Nivel Territorial (Local, Comarcal, Th)	
	% Transfor: Nº Entidades Tranformadas / Entidades Destruídas Total Nivel Territorial (Local, Comarcal, Th)	

Fuente: Neurtzen I, 2020

#### *. Aportación de la economía social al empleo*

Indicador: Empleo de la economía Social

Fuente: Seguridad Social-Ministerio - Eustat (Oves)

Esta información se toma de las estadísticas oficiales que ofrece el Gobierno Vasco bianualmente.

Indicador: %Empleo: empleo de la economía social / Empleo: empleo economía social / Empleo total nivel Territorial (local, comarcal, TH)

Fuente: Seguridad Social-Ministerio - Eustat (Oves)

Al igual que en el indicador anterior, la información podrá ser recolectada de las estadísticas vascas de la Economía Social.

### 4.3. Capital Social

Tabla 10: Dimensiones del capital social

Sub-concepto	Indicador	Fuente
ASOCIATIVIDAD	Grado de asociatividad o pertenencia a grupos: porcentaje de población que forma parte de (más de) un grupo u organización social	ENCUESTA

Fuente: Neurtzen I, 2020

#### 4.5.1. Grado de Asociatividad

Indicador: Grado de asociatividad o pertenencia a grupos: porcentaje de población que forma parte de (más de) un grupo u organización social
Fuente: Encuesta

Según el Informe Neurtzen, este indicador se refiere al grado de asociatividad del territorio y no de la empresa. Se trata de indagar si existen estadísticas sobre ello en Eustat a diferentes niveles territoriales.

El Gobierno Vasco ofrece a través de Eustat estadísticas de Asociaciones<sup>xv</sup> y Fundaciones. Esta estadística anual da una visión actualizada y periódica del sector fundacional y el asociacionismo de utilidad pública en la C.A. de Euskadi; informando sobre el número de fundaciones y de asociaciones de utilidad pública, unidades activas clasificadas por área de actividad, población destinataria, volumen y tipo de empleo, distribución territorial, dotación, patrimonio, activos, ingresos y gastos.

Plantea medir y analizar las principales macromagnitudes en términos económicos y de empleo, con el fin de permitir estudios de evolución homogéneos, situar el sector en el marco de la llamada economía social y en el más amplio del total de la economía de la C.A. de Euskadi.

Los datos disponibles en Eustat son: área de actividad de las asociaciones, territorio histórico en el que se ubican, presentación de cuentas (de manera que

podemos averiguar si tienen actividad económica), y finalmente, periodo de los datos (últimos datos 2021).

## D. Contactos y Referencias

### **Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social**

Subdirección de Seguimiento Económico

C/ Jorge Juan 59 - 28001 - Madrid.

Teléfono: 91.363.29.18

[mcvl.dgoss-sscc@seg-social.es](mailto:mcvl.dgoss-sscc@seg-social.es)

\*La MCVL es un conjunto de microdatos individuales, pero anónimos, extraídos de los registros de la Seguridad Social. La información de la Seguridad Social se completa con información fiscal procedente de la AEAT y con información del Padrón Continuo facilitada por el INE.

### **Dirección de Política Financiera del Gobierno Vasco**

Tel.: 945.01.93.48

[epsv@euskadi.eus](mailto:epsv@euskadi.eus)

### **Dirección de Trabajo y Seguridad Social**

Donostia - San Sebastián, 1

01010 Vitoria-Gasteiz (Araba)

Tf.:945 019 317

Fax: 945 019 415

[trabajo@euskadi.eus](mailto:trabajo@euskadi.eus)

### **Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales**

Oficina administrativa en Donostia-San Sebastián

Dirección: Maldatxo Kalea, s/n, 20012 Donostia, Gipuzkoa

Teléfono: 943 02 32 50

<https://www.osalan.euskadi.eus/osalan/>

### **Tesorería General de la Seguridad Social**

Subdirección General de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas

C/ Astros 5 -7, Edificio Torre. 28007-Madrid

Correo electrónico: [pet.tgss@seg-social.es](mailto:pet.tgss@seg-social.es)



## BIBLIOGRAFÍA

Emakunde (2021): Protocolo Contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo en el Trabajo. Propuesta de protocolo para combatir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo en empresas de más de 50 personas en plantilla. [Consultado en [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/protocolo\\_acoso\\_sexual\\_y\\_por\\_razon\\_sexu\\_es.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razon_sexu_es.pdf)]

OSALAN (2021): Estrategia Vasca de seguridad y salud en el trabajo 2021-2026. [Consultado en [https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/osalan\\_servi\\_estrategias/es\\_def/adjuntos/estrategia\\_2021\\_2026\\_cas.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/osalan_servi_estrategias/es_def/adjuntos/estrategia_2021_2026_cas.pdf)]

Órgano Estadístico del Departamento de Trabajo y Empleo. (20 de abril de 2022): ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO ECT-2020 Panorámica 1996-2020. [Consultado en [https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/informes\\_ect/es\\_def/Informe-ECT-2020.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/informes_ect/es_def/Informe-ECT-2020.pdf)]

Zampori, L. and Pant, R., Suggestions for updating the Organisation Environmental Footprint (OEF) method, EUR 29681 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, ISBN 978-92-76-00651-0, doi:10.2760/577225, JRC115960.

### **ANEXO PROPUESTA DE INDICADORES (Versión priorizada) NEURTZEN 1.**

Versión de mayo de 2020.

Atendiendo a la disponibilidad de información y a los énfasis remarcados por las familias, el equipo investigador ha seleccionado 3 indicadores por cada principio para un desarrollo equilibrado de todo el conjunto.

Códigos de color para interpretación:
Dato ya recogido, pero no público: requerible por ORGANO ESTADISTICO
Dato no recogido todavía. Requiere incorporarlo como item a la ENCUESTA de GV.

*Ilustración 24: Indicadores sobre Economía Social (versión priorizada)*

CONCEPTO	SUB-CONCEPTO	INDICADOR	FUENTE	COMENTARIOS
<b>CENTRALIDAD DE LAS PERSONAS</b>				
EMPLEO DE CALIDAD	ESTABILIDAD	<b>% INDEFINIDOS (DESGLOSADO POR SEXO, NACIONALIDAD, DISCAPACIDAD (0-1), SOCIOS, TRABAJADORES, ...</b>	<b>SEGURIDAD SOCIAL-MINISTERIO</b>	Desagregación total por CIF, requerible por ORGANO ESTADISTICO
		<b>... REUBICACIÓN)</b>	<b>ENCUESTA</b>	
	SINIESTRALIDAD	<b>ÍNDICE DE SINIESTRALIDAD/ÍNDICE MEDIO</b>	<b>OSALAN (plan A) o ENCUESTA (plan B)</b>	OSALAN tiene todos los datos, ya que recoge todos y cada uno de los accidentes. En sus estadísticas detalla sectores de actividad, tipo de jornada, etc. Pero NO la forma jurídica de la empresa. Habría que pedirle ese dato. Requerible por ORGANO ESTADISTICO
DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS	FORMACIÓN INTEGRAL (DESEMPEÑO PROFESIONAL + EN VALORES Y CULTURA COOP Y ES + OTRAS)	<b>Nº HORAS FORMACIÓN/Nº HORAS TRABAJADAS (DESGLOSADO POR TIPO DE FORMACIÓN-profesional/valores coop y ES-, SEXO, TIPO DE CONTRATO, DENTRO/FUERA JORNADA, CARGO)</b>	<b>ENCUESTA</b>	
<b>CONSTRUYENDO ORGANIZACIONES DEMOCRÁTICAS</b>				
INTERCOOPERACIÓN (REDES/COOPERAC./COLABORACIÓN)	INTENSIDAD DE LA INTER(COOPERACIÓN) - COLABORACIÓN	<b>TIPO DE COLABORACIÓN Y CON QUÉ ENTIDADES (1. ENTIDADES ECONOMÍA SOCIAL EUSKADI 2. OTRAS EUSKADI 3, ENTIDADES ECONOMÍA SOCIAL RESTO MUNDO 4, OTRAS RESTO MUNDO)</b>	<b>ENCUESTA (PREGUNTA ABIERTA)</b>	PUEDE TENER RELACIÓN CON ARRAIGO
	PARTICIPACIÓN EN CAPITAL		<b>ENCUESTA</b>	<b>EJEMPLOS:</b>

## Roadmap de las estadísticas vascas de la economía social: versión priorizada. Fuentes de obtención de datos de economía social

PARTICIPACIÓN - INFORMACIÓN - TRANSPARENCIA		<b>INDICADOR COMPUESTO (% DE TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EN EL CAPITAL DE LA ORGANIZACIÓN + % DEL CAPITAL PROPIEDAD DE TRABAJADORES)</b>		<p>Se propone un indicador compuesto de dos variables, ponderado al 30-70% cada una. Porque puede ser interesante no tener en cuenta solamente el porcentaje del capital que está en manos de personas trabajadoras, sino también en qué grado está el capital "extendido" entre la plantilla. La ponderación es totalmente arbitraria (puede ser 50%), tal y como se propone, se pone el énfasis en el porcentaje de capital en manos de personas trabajadoras.</p> <p>Se ha primado la participación en el capital y no la participación en la gestión, ya que entendemos que cuando hay participación vía propiedad también habrá un mínimo de participación en gestión (acceso a información, gestión de cuentas, asamblea, etc.)</p>	<p>50 personas trabajadoras en una sociedad laboral (EMPRESA A) de las cuales 10 (20%) participan en el capital y poseen el 90 % del capital. Indicador EMPRESA A: <math>((20*0,3) + (90*0,7)) = 69</math></p> <p>50 personas trabajadoras en una sociedad laboral (EMPRESA B) de las cuales 35 (70%) participan en el capital y poseen el 70% del capital. Indicador EMPRESA B: <math>((70*0,3) + (70*0,7)) = 70</math></p> <p>50 personas trabajadoras en una cooperativa (EMPRESA D) de las cuales 40 (80%) participan en el capital y poseen el 100% del capital. Indicador EMPRESA D: <math>((80*0,3) + (100*0,7)) = 94</math></p> <p>50 personas trabajadoras en una sociedad limitada empresa de inserción (EMPRESA E) de las cuales nadie participa en el capital. Indicador EMPRESA E: 0</p>
IGUALDAD	INTEGRACIÓN COLECTIVOS PRIORITARIOS: JÓVENES, MUJERES, PARADOS DE LARGA DURACIÓN, MAYORES DE 45 AÑOS, PERSONAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL E INMIGRANTES	<b>Nº PERSONAS PERTENECIENTES A LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS / TOTAL PERSONAS TRABAJADORAS</b>	<b>ENCUESTA</b>	Se ha primado el colectivo prioritario y no solamente el colectivo de mujeres ya que el primero abarca al segundo y es más amplio, da más información sobre otros colectivos de interés.	

Roadmap de las estadísticas vascas de la economía social: versión priorizada. Fuentes de obtención de datos de economía social

<b>DIMENSIÓN EMPRESARIAL (COMPETITIVIDAD - SOSTENIBILIDAD - INNOVACIÓN)</b>					
SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA		<b>RENTABILIDAD ECONÓMICA</b>	<b>HACIENDAS VASCAS</b>	Establecer qué fórmula se va a utilizar para medir la rentabilidad (antes de impuestos, intereses)	VAB=RESULTADO DE EXPLOTACIÓN
		<b>FONDOS RESERVAS/ PATRIMONIO NETO</b>	<b>HACIENDAS VASCAS</b>	Requerible por ORGANO ESTADISTICO	
INNOVACIÓN		<b>INVERSIÓN EN I+D+i</b>	<b>ENCUESTA</b>		
<b>COMPROMETIDAS CON LA COMUNIDAD</b>					
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	INSTRUMENTOS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL	<b>OBTENCIÓN DE CERTIFICADO ISO MEDIOAMBIENTE O EQUIVALENTE (0-1). CONCRETAMENTE ISO 14.005-14.006 y 14.031</b>	<b>ENCUESTA IHOBE</b>		
GENERACIÓN RIQUEZA Y EMPLEO	APORTACIÓN DE LA ES AL EMPLEO	<b>EMPLEO ECONOMÍA SOCIAL %EMPLEO: EMPLEO ECONOMÍA SOCIAL / EMPLEO TOTAL NIVEL TERRITORIAL (LOCAL, COMARCAL, TH)</b>	<b>SEGURIDAD SOCIAL- MINISTERIO - EUSTAT</b>		
CAPITAL SOCIAL	ASOCIACIONISMO	<b>GRADO DE ASOCIACIONISMO O PERTENENCIA A GRUPOS: porcentaje de población que forma parte de (más de) un grupo u organización social</b>	<b>ENCUESTA</b>	también puede asociarse al arraigo	

Fuente: Elaboración propia

---

## E. Listado de páginas web de ubicación de datos

- <sup>i</sup> Departamento de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST211>
- <sup>ii</sup> Guía “MCVLGuia20191104”: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/320b09c6-dc33-42be-b532-08880e618742/MCVLGuia20221025.pdf?MOD=AJPERES>
- <sup>iii</sup> Formulario de solicitud de datos: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a5e35e4b-7622-4b6a-9205-1129c8b6d95e/FormMCVL20220124c.pdf?MOD=AJPERES>
- <sup>iv</sup> Características de los trabajadores de la Economía Social: [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-social/estadisticas/caract-trabajadores/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-social/estadisticas/caract-trabajadores/index.htm)
- <sup>v</sup> Informe Mujeres y Mercado de trabajo 2022: [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf)
- <sup>vi</sup> Listado de empresas con planes de igualdad: <https://www.euskadi.eus/convenios-colectivos/web01-a2langiz/es/>
- <sup>vii</sup> Listado de empresas con planes de igualdad vigente: [https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/5229/es\\_2287/Planes-de-Igualdad-resigtados-en-la-CAE-vigentes-31-05-2023-.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/5229/es_2287/Planes-de-Igualdad-resigtados-en-la-CAE-vigentes-31-05-2023-.pdf)

viii Entidades que han obtenido este reconocimiento en la Comunidad Autónoma Vasca:

<https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/listado-entidades-colaboradoras/webema01-contentemas/es/#Marca06>

ix Formulario de solicitud de información OSALAN: [https://www.euskadi.eus/web01-](https://www.euskadi.eus/web01-sedform/es/x43kToolkitWar/form/fdp?formDataPreload=%7b%22idIniciativa%22:%22107%22%7d&language=es&procedureId=1013901&tipoPresentacion=1)

[sedform/es/x43kToolkitWar/form/fdp?formDataPreload=%7b%22idIniciativa%22:%22107%22%7d&language=es&procedureId=1013901&tipoPresentacion=1](https://www.euskadi.eus/web01-sedform/es/x43kToolkitWar/form/fdp?formDataPreload=%7b%22idIniciativa%22:%22107%22%7d&language=es&procedureId=1013901&tipoPresentacion=1)

x Estadísticas de Osalan desde 2001 hasta 2012: [https://www.osalan.euskadi.eus/webosa00-apestad/es/m08st/m08stadis4\\_c\\_vp\\_v2.apl](https://www.osalan.euskadi.eus/webosa00-apestad/es/m08st/m08stadis4_c_vp_v2.apl)

xi Estadísticas de Osalan desde 2012 hasta 2013.

[https://www.osalan.euskadi.eus/webosa00-](https://www.osalan.euskadi.eus/webosa00-restaosa/es/?r01SearchEngine=meta&r01kSrchSrcId=contenidos.inter&r01kTgtPg=1&r01kLang=es&r01kQry=tT%3Aestadistica%3Bm%3AdocumentLanguage.EQ.es%3BcA%3Ar01e00000fe4e66771ba470b819e45a15e8799725%3Bp%3AInter%2CInter_portal%3Bpp%3Ar01PageSize.20&r01kPgCmd=1#contenidos.inter)

[restaosa/es/?r01SearchEngine=meta&r01kSrchSrcId=contenidos.inter&r01kTgtPg=1&r01kLang=es&r01kQry=tT%3Aestadistica%3Bm%3AdocumentLanguage.EQ.es%3BcA%3Ar01e00000fe4e66771ba470b819e45a15e8799725%3Bp%3AInter%2CInter\\_portal%3Bpp%3Ar01PageSize.20&r01kPgCmd=1#contenidos.inter](https://www.osalan.euskadi.eus/webosa00-restaosa/es/?r01SearchEngine=meta&r01kSrchSrcId=contenidos.inter&r01kTgtPg=1&r01kLang=es&r01kQry=tT%3Aestadistica%3Bm%3AdocumentLanguage.EQ.es%3BcA%3Ar01e00000fe4e66771ba470b819e45a15e8799725%3Bp%3AInter%2CInter_portal%3Bpp%3Ar01PageSize.20&r01kPgCmd=1#contenidos.inter)

xii Buzón de Euskadi.eus:

[https://www.euskadi.eus/web01-](https://www.euskadi.eus/web01-sedform/es/x43kToolkitWar/form/fdp?formDataPreload=%7b%22idIniciativa%22:%22107%22%7d&language=es&procedureId=1013901&tipoPresentacion=1)

[sedform/es/x43kToolkitWar/form/fdp?formDataPreload=%7b%22idIniciativa%22:%22107%22%7d&language=es&procedureId=1013901&tipoPresentacion=1](https://www.euskadi.eus/web01-sedform/es/x43kToolkitWar/form/fdp?formDataPreload=%7b%22idIniciativa%22:%22107%22%7d&language=es&procedureId=1013901&tipoPresentacion=1)

xiii Recomendación de la Comisión Europea: [Commission Recommendation on the use of the Environmental Footprint methods 0.pdf \(europa.eu\)](#)

xiv Huella de Carbono de organizaciones. Herramienta de cálculo. <https://www.ihobe.eus/publicaciones/huella-carbono-en-organizaciones-herramienta-calculo>

---

<sup>xv</sup> Eustat: [https://www.eustat.eus/elementos/ele0015800/asociaciones-de-utilidad-publica-registradas-y-no-extinguidas-en-el-registro-de-asociaciones-de-la-ca-de-euskadi-por-area-de-actividad-segun-territorio-historico-de-adscpcion-administrativa-y-presentacion-de-cuentas/tbl0015893\\_c.html](https://www.eustat.eus/elementos/ele0015800/asociaciones-de-utilidad-publica-registradas-y-no-extinguidas-en-el-registro-de-asociaciones-de-la-ca-de-euskadi-por-area-de-actividad-segun-territorio-historico-de-adscpcion-administrativa-y-presentacion-de-cuentas/tbl0015893_c.html)