



# ROADMAP II ESTADÍSTICAS VASCAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL

### Descripción breve

Neurtzen versión ampliada contiene una ampliación de los indicadores del Informe NEURTZEN I. Este informe es una hoja de ruta para hallar las fuentes disponibles de datos de la economía social vasca.

Informe: Roadmap II de las estadísticas vascas de la economía social. Neurtzen versión ampliada

OVES/GEEB Observatorio Vasco de la Economía Social

Centro Carlos Santamaria, Elhuyar Plaza 2

A-6 Bulegoa 20018, Donostia

[kontaktua@oves-geeb.eus](mailto:kontaktua@oves-geeb.eus)

Tel: 943 01 74 62

Mayo 2024



Observatorio Vasco de la Economía Social OVES/GEEB  
Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social UPV/EHU

## ÍNDICE



<b>I. Contextualización del informe Roadmap II</b> .....	<b>4</b>
<b>II. NEURTZEN. Centralidad de las personas</b> .....	<b>6</b>
<b>III. ROADMAP II de las Estadísticas de la Economía Social: versión ampliada</b> .....	<b>7</b>
1. Centralidad de las personas.....	11
1.1. Empleo de calidad .....	11
1.1.7. Tabla Resumen 1: Dimensiones para el empleo de calidad y fuentes de información revisadas .....	24
1.2. Desarrollo Integral de las Personas.....	25
(genero, edad, personas con discapacidad, LGTB+, religiosa, racial, entre otros) .....	28
(relacionado ORGA 11) .....	28
1.3. Otras medidas que apuesten por la centralidad de las personas .....	33
1.4. Tabla Resumen: Dimensiones para el desarrollo integral de las personas y fuentes de información revisadas .....	34
2. Construyendo organizaciones democráticas .....	35
2.1. Intercooperación (Redes/ Cooperación/Colaboración) .....	35
2.2. Participación/Información/Transparencia.....	36
2.3. Igualdad.....	41
2.4. Tabla Resumen: Dimensión Construyendo organizaciones democráticas y fuentes de información revisadas .....	45
3. Construyendo empresas eficaces.....	46
3.1 Dimensión empresarial.....	46
3. 2. Tabla Resumen 5: Construyendo empresas eficaces y fuentes revisadas. ....	49
4. Comprometidas con la comunidad .....	50
4.1. Sostenibilidad Ambiental .....	50
4.2. Arraigo: Inversión sostenible – Modelos de Internacionalización .....	58
4.3. Generación de Riqueza y empleo.....	60
4.4. Cohesión Social.....	63
4.5. Capital Social .....	66
4.6. Transformación social.....	69
4.7. Tabla Resumen 6: Dimensión Comprometidas con la comunidad y fuentes de información revisadas .....	72
<b>IV. Contactos y Referencias</b> .....	<b>75</b>
<b>V. Tabla completa: Indicadores del Informe Neurtzen 1 versión ampliada y fuentes revisadas</b> .....	<b>77</b>



## I. Contextualización del informe Roadmap II

Las distintas organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo 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)<sup>1</sup>, 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 informe trabaja con los indicadores propuestos en su versión ampliada (un total de 75 indicadores) del citado informe NEURTZEN y elabora una segunda hoja de ruta o como se ha llamado en la primera versión un "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 es facilitar la ubicación de los indicadores propuestos. Todo

---

<sup>1</sup> Seminario metodológico de las Estadísticas de Economía Social a nivel de Comunidad Autónoma y Presentación de CIRIECSTAT. Octubre de 2022 Santiago de Compostela.

ello, con la intención de proporcionar, tanto a la administración pública como a investigadores, la búsqueda de las fuentes de datos.

Para facilitar la lectura, el texto incluye las tablas de las dimensiones analizadas y los indicadores propuestos. Por otra parte, en la búsqueda de fuentes no se halló información de algunos de los indicadores, por lo que, se retoma la propuesta de obtención de dicha información mediante encuesta y como novedad se plantea 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); y finalmente, Comprometidas con la comunidad.

La metodología seguida para este informe consiste en la búsqueda de datos secundarios, realización de búsquedas web en organismos oficiales, así como, una revisión bibliográfica en torno al tema. Se ha de indicar que algunos de los datos pese a no estar disponibles en las páginas webs podrían obtenerse mediante solicitud expresa, lo cual se indicará en el apartado correspondiente de este informe.

\*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.

## II. NEURTZEN. Centralidad de las personas

El informe “Neurtzen. Centralidad de las personas” 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 principal de Neurtzen es una batería 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 un 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 resultado de la investigación, la reflexión y el diálogo con representantes de las familias de la economía social y expertos en recopilación de datos estadísticos, entre ellos el OVES/GEEB.

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

**Figura 1. Dimensiones analizadas**



Estas características resaltan los aspectos fundamentales compartidos por todas las familias de la economía social, aunque son de naturaleza genérica. Por lo que, el informe identifica dimensiones específicas dentro de cada una de las características citadas.

Fuente: Neurtzen I, 2020

### III. ROADMAP II de las Estadísticas de la Economía Social: versión ampliada



El informe toma como punto de partida los indicadores del informe NEURTZEN en su versión ampliada, para crear un mapa que identifique 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.

A continuación, se ofrece una guía detallada que orienta 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 del informe NEURTZEN.**

Para optimizar la accesibilidad de la información, este texto incluye tablas resumen con fuentes de información revisadas que detallan las dimensiones analizadas y los indicadores propuestos, así como una tabla final que recopila las fuentes de información revisadas recogidas a lo largo de este informe.

Cabe destacar que, algunos indicadores carecen de datos disponibles, por lo que, en base a la propuesta de Neurtzen la fuente recomendada para recopilar dicha 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.

Se puede consultar en el anexo la versión ampliada de indicadores del Proyecto Neurtzen. Además, están disponibles las páginas web consultadas a pie de página.

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



Figura 2. Dimensiones analizadas y subconceptos



Fuente: Neurtzen I, 2020

## PROPUESTA DEL OVES/GEEB.

9

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

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 algunas de las entidades de la Economía Social para el citado directorio. Si bien, datos como el CIF están incompletos.

## 1. Centralidad de las personas

La centralidad de las personas contiene dos conceptos que son el “Empleo de calidad” y el “Desarrollo integral de las personas” que se desarrolla a continuación.

### 1.1. Empleo de calidad

El concepto de “Empleo de Calidad” a su vez contiene seis subconceptos: Estabilidad, Ingreso/Riqueza, Bienestar, Siniestrabilidad, Bajas y Protección social.

#### 1.1.1. Estabilidad

**Indicador:** Porcentaje de Indefinidos (Desgrosado 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 datos desde 2002 a 2020. Las estadísticas que ofrece el GV son estadísticas bianuales. Durante este año 2024 se tiene prevista la nueva publicación de las Estadísticas del Gobierno Vasco correspondientes al año 2022 avance 2023. Se ha de puntualizar que los datos que están disponible son datos en porcentajes y no cifras totales.

Además, el Departamento de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social<sup>2</sup>, concretamente, a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (ver apartado Contactos) ofrece datos desglosados de las personas trabajadoras de la Economía Social (en adelante ES). Para obtener dicha información se debe realizar una **petición especial** al citado departamento. Además, en la misma página web se puede acceder a un documento de guía para

<sup>2</sup> Departamento de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST211>

realizar dicha solicitud y también está disponible el formulario de solicitud (Guía MCVLGuía20191104"<sup>3</sup> y Solicitud "FormMCVL20220124c.pdf"<sup>4</sup>)

La página web del ministerio ofrece datos de Cooperativas y Sociedades Laborales:

- Actualmente, se dispone de datos hasta el 3er trimestre de 2023 de Sociedades Cooperativas constituidas y Sociedades Laborales registradas.
- La última actualización de los datos de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales **Inscritas** en la Seguridad Social corresponde al 2do trimestre de 2020.

En cuanto a los datos de nacionalidad deben obtenerse mediante petición expresa. Hasta 2019 la SS elaboraba unas estadísticas de *las Características de los trabajadores de la Economía Social*<sup>5</sup> cuatrimestrales y referentes a Cooperativas y Sociedades Laborales (ver enlace). No hay más actualizaciones de datos al respecto y se desconoce el motivo.

El indicador "Reubicación" hace referencia al principio de solidaridad de las entidades de la economía social. Valga como ejemplo el caso Fagor electrodomésticos, en que hubo una reubicación en otras cooperativas de las personas socias que quedaron en situación de desempleo tras el proceso concursal y cierre de la cooperativa. Para ello, contó con el apoyo de otras cooperativas pertenecientes al grupo Mondragón.

El indicador Reubicación es aplicable a entidades pertenecientes a agrupaciones de empresas. Este indicador no está disponible.

---

<sup>3</sup> Guía "MCVLGuía20191104": <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/320b09c6-dc33-42be-b532-08880e618742/MCVLGuía20221025.pdf?MOD=AJPERES>

<sup>4</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>5</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)

**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 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

En cuanto a los indicadores Plan de igualdad, Medidas de igualdad, y Certificación de Emakunde se desglosa a continuación las fuentes hayadas.

Fuentes:

- Encuesta
- listado de empresas con planes de igualdad 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 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. Se puede extraer de este listado las entidades que pertenecen a la Economía Social.

Como información complementaria, está disponible un informe que permite conocer la situación de las mujeres en el mercado de trabajo a nivel de 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>6</sup> Este informe examina la principales variables de ocupación, empleo y paro, al mismo tiempo ahonda en el análisis de variables que afectan principalmente a

<sup>6</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)

las mujeres como son los motivos de la inactividad, la maternidad, la conciliación y la retribuciones salariales<sup>i</sup>. De manera que se puede recoger datos generales para la contextualización de 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 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<sup>7</sup>:** 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>ii</sup> vigentes a 31 de

---

<sup>7</sup> Listado de empresas con planes de igualdad:

<https://www.euskadi.eus/convenios-colectivos/web01-a2langiz/es/>

mayo de 2023<sup>8</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:**

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

Tal y como recoge el artículo 3. 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; l
- a protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera.

**Certificación de Emakunde:** En la página web de dicha entidad se puede encontrar las Entidades<sup>9</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

---

<sup>8</sup> Listado de empresas con planes de igualdad vigente a 31 de mayo de 2023:  
[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)

<sup>9</sup> Entidades que han obtenido este reconocimiento en la Comunidad Autónoma Vasca:  
<https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/listado-entidades-colaboradoras/webema01-contentemas/es/#Marca06>

reconocimiento por el compromiso de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su organización.

### 1.1.2. Ingreso/Riqueza

En cuanto a los indicadores para la medición del subconcepto Ingreso/Riqueza son: Salario medio bruto (Salario Bruto /N.º Empleo), Salario medio neto (Salario Neto/N.º Empleo) y Salario más bajo/Mínimo interprofesional.

**Indicador:** Salario Bruto/Nº Empleo: Salario medio bruto

Fuente: Haciendas vascas y Seguridad Social

Nota: Los datos se recogerán por sector de actividad

Para obtener el dato Salario Bruto actualmente se ha de considerar que las únicas entidades de ES que se pueden identificar son las cooperativas con la letra F al inicio de su CIF.

Para obtener dicho dato una entidad habilitada podría solicitar a las Haciendas de cada territorio, solicitando la información de la cuenta 640 "Sueldos y salarios": en ella se refleja el sueldo bruto que cobra la persona trabajadora. Por tanto, esta cuenta incluye las remuneraciones fijas y eventuales que la empresa paga a los trabajadores, además de las remuneraciones devengadas.

Un paso más allá para la obtención del dato de Salario Bruto sería disponer del ya mencionado Repositorio de entidades de la Economía Social en Euskadi. Con esta herramienta se podría solicitar los datos completos de las empresas en Euskadi.

Para obtener el dato de N.º Empleo como viene siendo habitual podemos referirnos a los datos facilitados por el Gobierno Vasco en su estadística de la Economía Social.

El salario medio neto se obtiene con las mismas vías propuestas, al igual que en el

**Indicador:** Salario Neto/Nº Empleo: Salario medio Neto

Fuente: Haciendas vascas y Seguridad Social

Nota: Los datos se recogerán por sector de actividad

indicador anterior. Para el caso de Salario Neto recurriremos a las haciendas forales

y para el caso del Empleo a las Estadísticas oficiales aportadas por el Gobierno Vasco.

El sueldo bruto no representa la totalidad de los ingresos del empleado en su nómina. De la cuenta 640, se deducen cantidades por contribuciones a la Seguridad Social y retenciones fiscales, que la empresa asume por el trabajador al descontar estos valores de su salario.

Estos pagos que la empresa realiza en nombre del trabajador se registran en el "Grupo 4: Acreedores y deudores por operaciones comerciales" del Plan General de Contabilidad (PGC). Las contribuciones obligatorias a la Seguridad Social que el trabajador debe abonar se detallan en la "Cuenta 476: Organismos de la Seguridad Social, acreedores", mientras que las retenciones del Impuesto sobre la Renta (IRPF) se reflejan en la "Cuenta 4751: Hacienda Pública acreedora por retenciones".

La diferencia entre el valor de la Cuenta 640 y la suma de las cuentas 476 y 4751 representa lo que la empresa debe pagar al trabajador. Este monto se refleja en la "Cuenta 465: Remuneraciones pendientes de pago". Al contabilizar las nóminas, es esencial crear una cuenta 465 individual para cada trabajador, dado que los salarios son distintos y deben reflejarse de manera precisa en la contabilidad de la empresa. Por ende, se enumerarán las cuentas siguiendo el esquema 465.1, 465.2, 465.3, y así sucesivamente, hasta cubrir las cuentas correspondientes al número total de trabajadores de la empresa.

**Indicador:** Salario más bajo/mínimo interprofesional

Fuente: Seguridad Social-ministerio

Utilizaremos el mismo cause para identificar el salario más bajo dentro de los salarios que ganan las personas que trabajan en las entidades de la Economía Social. Este dato lo dividiremos entre el mínimo interprofesional publicado para 2024 se establece en 1.134 euros.

Para la selección de los salarios más bajos se eligieran y sumarán las cuentas más bajas. A modo de ejemplo 465.5, 465.9, 465.10, y así sucesivamente, hasta cubrir las

cuentas correspondientes al número total de trabajadores de la empresa con salarios más bajos.

### 1.1.3. Bienestar

En este apartado, el subconcepto de “Bienestar” engloba cuatro indicadores: Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, Horas retribuidas reconocidas por cuidado (dependencia, ...) /horas de trabajo, Plan de prevención de Riesgos Laborales (sistema de organización y medidas) y Jornada semanal menor de 40 horas. En los cuatro indicadores propuesto por Neurtzen las fuentes para la obtención de datos es la encuesta.

A continuación, se presentan otras fuentes para la obtención del indicador “Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

**Indicador:** Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral (0-1)

Fuente:

- Encuesta
- Lanbide –Ayudas a empresas-
- Oficina Territorial del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales –Ayudas a personas trabajadoras-

En este indicador podemos tener dos fuentes<sup>10</sup> de datos:

1. Ayudas a empresas. La ayuda de Lanbide para las -Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral <sup>11</sup> -, en el que se encuentra el registro de las personas/empresas beneficiarias. Se podría utilizar esa fuente, aunque no sería 100% exacto, ya que todas empresas no tienen por qué solicitar dicha ayuda. El organismo que lo gestiona es Lanbide.

<sup>10</sup> Líneas de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

<https://www.euskadi.eus/informacion/ayudas-para-la-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-laboral/web01-ejeduki/es/>

<sup>11</sup> [https://www.lanbide.euskadi.eus/ayuda\\_subvencion/2024/concm-2024/weblan00-content/es/](https://www.lanbide.euskadi.eus/ayuda_subvencion/2024/concm-2024/weblan00-content/es/)

2. Ayudas a personas trabajadoras. Estas ayudas se gestionan a través de la Oficina Territorial del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. Existen seis líneas de ayuda económica a las personas trabajadoras<sup>iii</sup>:

1. Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral para la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años.  
NUEVA AYUDA
2. Ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral a fin de equiparar los períodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor de un año disfrutados por las personas progenitoras
3. Ayudas a personas trabajadoras monomarentales y monoparentales por excedencia durante el primer año de vida del hijo o hija
4. Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o hijas
5. Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o en extrema gravedad sanitaria
6. Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos, hijas, de familiares en situación de dependencia o en extrema gravedad sanitaria (Lanbide).

Si bien para el presente indicador se propone que la forma de obtención de los datos sea la encuesta, como hemos comprobado, organismos como Lanbide y el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales pueden facilitar esta información. Se puede consultar el teléfono de contacto al final de este informe en el apartado contactos.

**Indicador:** Horas retribuidas reconocidas por cuidado (dependencia, ...) / Horas de Trabajo

Fuente: Encuesta

La propuesta del proyecto Neurtzen en cuanto al indicador “horas retribuidas reconocidas por cuidado” las horas de trabajo totales de la plantilla de la empresa se indica que este ítem puede ser obtenido mediante encuesta.

Propuesta de pregunta: ¿Cuántas horas de trabajo retribuidas por cuidado (de menores u otras personas dependientes a cargo de la persona trabajadora) reconoce su empresa?

-----Número de horas totales (sumatorio de todas las horas reconocidas por cada persona trabajadora)

-----No se reconocen horas

-----No sabe/No contesta

**Indicador:** Plan de prevención de riesgos laborales (sistema de organización y medidas) (0-1)

Fuente: n.d.

Este indicador deja de tener sentido puesto que es obligatorio para todas las empresas

**Indicador:** Jornada a tiempo completo menor de 40 horas/semana (0-1)

Fuente: Encuesta\*

En este caso se usaría otra vez la encuesta para preguntar sobre este indicador de Bienestar.

**Pregunta propuesta:** ¿De cuantas horas es la jornada completa en su organización?

#### 1.1.4. 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. Sin embargo, no ofrece información sobre la forma jurídica de la empresa. Por lo que, habría que solicitar dicho dato. Requerible por Órgano Estadístico, tal y como se propone en el informe Neurtzen 1.

\*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>iv</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>v</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>vi</sup>

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

### 1.1.5. Bajas

Tanto en el caso del indicador de siniestrabilidad como el caso del indicador Bajas se ha realizado una consulta vía formulario a OSALAN y estamos a la espera de respuesta.

**Indicador:** Número de accidentes y número de enfermedades (laborales)/empleo

Fuente: Encuesta/OSALAN

Estos datos están disponibles en OSALAN Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales que proporciona en sus informes información de diversa índole tal y como se ha señalado en el indicador anterior.

El número de accidentes y enfermedades laborales en las entidades de la economía social se podría obtener si antes ofrecemos a la entidad encargada de registrar estos eventos un listado de las entidades de la ES. Actualmente este organismo ofrece información por sectores de actividad como ya hemos indicado más arriba y conseguir este nivel de desglose solo sería posible identificando las entidades que conformaría el sector de la ES.

### 1.1.6. Protección social

Los siguientes tres indicadores (Mejoras voluntarias, cuantía aportaciones EPSV u otras/ Persona empleada y Régimen SS –general y autónomos) según la propuesta del proyecto Neurtzen y la búsqueda realizada para este informe se deberán obtener vía encuesta. Por lo que a continuación se propone formas de preguntar acerca de los indicadores.

**Indicador:** Mejoras voluntarias

Fuente: Encuesta

El indicador “Mejoras voluntarias” son medidas que implementan las empresas en materia de protección social (subindicador). Por lo tanto, estas mejoras no se recogen de manera sistemática, además de que, puede variar de año a año.

Propuesta de pregunta: ¿Qué mejoras ha podido implementar o implementará su empresa a lo largo de este año?

Respuesta abierta: -----

**Indicador:** Cuantía aportaciones EPSV u otras / Persona Empleada ¿de la economía social?

Fuente: Encuesta/Dirección de política financiera del GV

Para estimar esta unidad de medida, es necesario conocer a qué entidades nos referimos:

- Cuantía de aportaciones a EPSV u otras. Es decir, importe total de la aportación a las EPSV de las personas que trabajan en la economía social.
- Número de Personas Empleadas en el ámbito de la economía social que realizan una aportación a las EPSV

La información requerida no está disponible en la desagregación solicitada por tipo de entidad. No obstante, se ha indagado sobre la viabilidad de obtenerla. Se realizó una consulta para indagar en la posibilidad de obtener la información requerida. Se ha de señalar que el Órgano encargado de realizar la recopilación de datos es la Dirección de Política Financiera del Gobierno Vasco (Tel.: 945.01.93.48 / [epsv@euskadi.eus](mailto:epsv@euskadi.eus)).

**Pregunta propuesta:** ¿Cuál es el importe de la aportación a las EPSV que realizan las personas que trabajan en tu entidad?

**Indicador:** Régimen SS (General 0 o Autónomos 1)

Fuente: Encuesta/Panel de datos de empresas-trabajadores-as

Según el informe NEURTZEN para conocer el Régimen de la Seguridad Social de General a Autónomos es necesaria consultar vía encuesta. Sin embargo, existe la posibilidad de consultar los datos. Para ello, a continuación, se facilitan las instrucciones para solicitar el panel de datos de empresas – trabajadores<sup>viii</sup>.

La solicitud habrá de formularse a través de correo electrónico dirigido a la Subdirección General de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social ([pet.tgss@seg-social.es](mailto:pet.tgss@seg-social.es)) (*únicamente para instituciones públicas o privadas que realicen labores de investigación científica solicitantes del Panel de Datos de Empresas - Trabajadores*).

## 1.1.7. Tabla Resumen 1: Dimensiones para el empleo de calidad y fuentes de información revisadas

Sub-Concepto	Indicador	Fuentes De Información Revisadas
Estabilidad	% Indefinidos (Desglosado Por Sexo, Nacionalidad, Discapacidad Mín. 33% (0-1), Socios, Trabajadores, *Reubicación)	Estadística ES del GV/Seguridad Social-Ministerio (OVES)
	Plan Igualdad (0-1) / Medidas De Igualdad (0-1) / Certificación Emakunde (0-1)	Encuesta/ Listado de empresas con planes de igualdad vigentes a 31 de mayo de 2023 / Listado EMAKUNDE de las entidades de ES con un reconocimiento por el compromiso de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización
Ingreso/Riqueza	Salario Bruto/Nº Empleo: Salario Medio Bruto	Haciendas Vascas Y Seguridad Social (Oves)
	Salario Neto/Nº Empleo: Salario Medio Neto	Haciendas Vascas Y Seguridad Social (Oves)
	Salario Más Bajo/Mínimo Interprofesional	Seguridad Social-Ministerio / Encuesta (Oves)
Bienestar	Medidas De Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral (0-1)	Encuesta/ Lanbide (Ayudas a empresas) /Oficina Territorial del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales (Ayudas a personas trabajadoras)
	Horas Retribuidas Reconocidas Por Cuidado (Dependencia, ... ) / Horas De Trabajo	Encuesta
	Plan De Prevención De Riesgos Laborales (Sistema De Organización Y Medidas) (0-1)	Este indicador deja de tener sentido puesto que es obligatorio.
	Jornada Semanal Menor 40 (0-1)	Encuesta
Siniestrabilidad	Índice De Siniestrabilidad/Índice Medio	Encuesta / Osalan
Bajas	Nº Accidentes Y Enfermedades/Empleo	Encuesta / Osalan
Protección Social	Mejoras Voluntarias (0-1)	Encuesta
	Cuantía Aportaciones Epsv U Otras/Persona Empleada	Encuesta/Dirección de Política Financiera del GV
	Régimen SS(General 0–Autónomos 1)	Seguridad Social-Ministerio (Oves)/Panel de datos de empresas-trabajadores-as

Fuente: Neurtzen I

## 1.2. Desarrollo Integral de las Personas

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

### 1.2.1. Respeto a Derechos fundamentales

El subconcepto Respeto a los Derechos fundamentales se puede medir a través de los indicadores de: Plan contra acoso laboral, Detallar política de Respeto a la intimidad de la persona trabajadora, y Adaptación del puesto de trabajo a las necesidades de la persona.

En este apartado, si no es posible ofrecer una alternativa para la obtención del indicador se propondrá una pregunta que incluya al indicador para la encuesta.

**Indicador:** Plan contra acoso laboral (0-1)

Fuente: Encuesta

En Euskadi existe un protocolo elaborado por EMAKUNDE Instituto vasco de la Mujer que recoge lo siguiente: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece los siguientes puntos:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI).
- que las empresas están obligadas a “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las

denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”;

- que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1 LOI);
- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: 1. mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo; 2. e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art.48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas deben adoptar medidas necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En vista de lo anterior, existe la posibilidad de solicitar a Osalan la información de las empresas que estén obligadas a adoptar medidas para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Y, por lo tanto, de manera indirecta se podría conocer si hay un plan de acoso.

**Propuesta de pregunta:** ¿Existe en su organización un plan contra el acoso laboral? ¿Su organización ha puesto en marcha mecanismos preventivos y de actuación contra los supuestos de acoso moral?

**Indicador:** Política de Respeto a la intimidad de la persona trabajadora

Fuente: Encuesta

Según el protocolo de Emakunde contra el acoso laboral, supone el cumplimiento del principio informador del procedimiento y de la garantía del principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas.

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona acosada, como de todas las personas implicadas en el procedimiento. Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciadas, etc.). Todo ello, tanto al inicio, como al desarrollo y conclusión del proceso.

**Propuesta de pregunta:** Si en su organización se conoce de una situación de acoso, ¿Cómo protege la intimidad y dignidad de la persona afectada?

**Indicador:** Adaptación del puesto de trabajo a las necesidades de la persona

Fuente: Encuesta

Ya en Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Empleo 2021-2026 que, en el principio "Un entorno de trabajo seguro y saludable como parte de una vida saludable para todos y todas", establece como uno de los objetivos a conseguir el de la adaptación del trabajo a las características y capacidades de las personas, abordando las necesidades de los colectivos con necesidades específicas. Del mismo modo, ha destacado que el Marco Estratégico de la Comisión Europea señala entre sus tres grandes retos en materia de seguridad y salud en el trabajo el de "tener en cuenta el envejecimiento de la mano de obra de la U.E."

**Propuesta de pregunta:** ¿Qué medidas adopta su empresa para la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades específicas de las personas trabajadoras? (Ejemplo: eliminación de barreras arquitectónicas que faciliten el acceso al puesto de trabajo, Ayudar a la persona trabajadora ante necesidades de cuidado de familiares, para que pueda afrontarlas sin que el trabajo suponga un estrés añadido, ...)

### 1.2.2. Servicios adicionales a cargo de la empresa

**Indicador:** servicios adicionales

Fuente: Encuesta

**Propuesta de pregunta:** ¿Qué servicios adicionales a cargo de la empresa ofrece su organización?

### 1.2.3. Atención a diversidad

(genero, edad, personas con discapacidad, LGTB+, religiosa, racial, entre otros)

(relacionado ORGA 11) \*La tabla no incluye indicador

Aunque el proyecto Neurtzen reconoció la importancia de incorporar indicadores relacionados con la "atención a la diversidad", no incorpora medidas específicas para su cuantificación. La diversidad, en términos de género, edad, discapacidad, identidad LGTB+, religión, raza, entre otras dimensiones, no cuenta con indicadores medibles dentro del alcance del proyecto.

**Propuesta de pregunta:** ¿Qué medidas ha puesto en marcha su empresa para favorecer la atención a la diversidad?

### 1.2.4. Satisfacción: Motivación-Felicidad

**Indicador:** Índice Medio de Satisfacción

Fuente: Encuesta

El Órgano Estadístico del Departamento de Trabajo y Empleo elabora una Encuesta de Condiciones de Trabajo (ECT)<sup>12</sup> en la CAE. Estas Tablas estadísticas de condiciones de trabajo de la CAE<sup>13</sup> son una operación estadística que

<sup>12</sup> [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)

<sup>13</sup> Estadísticas de las Condiciones de Trabajo de la CAE  
<https://www.euskadi.eus/estadistica/tablas-estadisticas-de-la-encuesta-de-condiciones-de-trabajo-ect/web01-s2lanju/es/>

pretende conocer las actuales condiciones de trabajo de la población asalariada de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El objetivo principal es analizar las condiciones de trabajo actuales de la población asalariada y cooperativista residente en la CAE, así como observar la evolución de las mismas a largo plazo. El histórico de datos recoge información de los años 2009, 2013, 2016, 2020 y 2022 (Fecha 14 de junio de 2023, Fuente: Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y persona).

El Informe de Resultados de la encuesta mide la “Satisfacción con el trabajo”. Se analiza el grado de satisfacción expresado en relación con las distintas facetas de las condiciones de trabajo.

**Pregunta propuesta por la ECT:** Teniendo en cuenta todas las condiciones en las que se desarrolla su trabajo, calificaría usted su puesto de trabajo actual como:

Muy satisfactorio..... 01 B. Bastante satisfactorio 02 C. Poco satisfactorio ...03 D. Nada satisfactorio .... 04

### 1.2.5. Formación integral

\*Nota:(1. Desempeño profesional, 2: en Valores y Cultura COOP Y ES, 3: OTRAS)

Como hemos citado en el indicador anterior, la ECT, también 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:** N° Horas de formación/ N° Horas trabajadas\*

Fuente: Encuesta

\*(desglosado por sexo, tipo de contrato, dentro/fuera Jornada, Cargo)

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

**Pregunta propuesta:** ¿Qué número de horas de formación anual recibe por parte de la empresa?

Se ha de añadir que para el indicador "N.º 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:

N.º 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:** N° Horas formación desempeño profesional/n° horas trabajadas (desglosado por sexo, tipo de contrato, dentro/fuera jornada, cargo)

Fuente: Encuesta

La formación para el desempeño profesional: hace referencia a la formación para mejorar el puesto de trabajo y que ello, conlleve la mejora del desempeño laboral.

Al ítem número de horas de formación que contribuye al desempeño profesional, se añadiría una pregunta a la encuesta que desglose la formación recibida por la persona trabajadora, para distinguir el tipo de formación recibida.

Ídem para el indicador N.º 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:** ¿Qué número de horas de formación para el desempeño profesional reciben las personas trabajadoras de media anualmente?

**Indicador:** N° Horas Otra Formación/N° 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 las horas de formación general, se distinguen las de desempeño profesional y otras formaciones.

**Pregunta propuesta:** ¿Qué número horas de otras formaciones ofrece la empresa anualmente?

**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 de la empresa.

**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.

**Pregunta propuesta:** ¿Existe en su organización una planificación del plan de carrera o carrera profesional de las personas trabajadoras?

### 1.3. Otras medidas que apuesten por la centralidad de las personas



**Tabla 2. Otras medidas que apuesten por la centralidad de las personas**

<b>SUB-CONCEPTO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FUENTES</b>
PREGUNTA ABIERTA	Detallar otras posibles medidas no recogidas anteriormente que refleje la apuesta por la centralidad de las personas	Encuesta

En el proyecto Neurtzen se propone detallar otras posibles medidas no recogidas anteriormente que reflejen la apuesta por la centralidad de las personas.

Detallar otras posibles medidas no recogidas anteriormente que refleje la apuesta por la centralidad de las personas:

- .....
- .....
- .....

## 1.4. Tabla Resumen: Dimensiones para el desarrollo integral de las personas y fuentes de información revisadas

Fuente: Neurtzen I

Concepto	Sub-Concepto	Indicador	Fuentes De Información Revisadas
<b>Desarrollo Integral De Las Personas</b>	Respeto A Derechos Fundamentales	Plan Contra Acoso Laboral (0-1)	Encuesta
		Detallar Política De Respeto De La Intimidación Persona Trabajadora	Encuesta
		Adaptación Del Puesto De Trabajo A Las Necesidades De La Persona	Encuesta
	Servicios Adicionales A Cargo De La Empresa	Detallar Los Servicios Adicionales	Encuesta
	Atención A Diversidad Personal (Relacionado Orga 11)	Medidas para favorecer dentro de la entidad la atención a la diversidad	Encuesta
	Satisfacción: Motivación-Felicidad	Índice Medio De Satisfacción	Encuesta
	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	
<b>Otras</b>	Pregunta Abierta	Detallar Otras Posibles Medidas No Recogidas Anteriormente Que Refleje La Apuesta Por La Centralidad De Las Personas	Encuesta

## 2. Construyendo organizaciones democráticas

Este segundo punto en la Dimensión de 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" contiene dos subconceptos: participación en redes e intensidad de la inter (cooperación – colaboración). Como refleja la tabla x.

#### 2.1.1. Participación en redes

**Indicador:** N° redes en las que participa

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? -----

#### 2.1.2. 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 en dichas redes?

- 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 subconceptos: 1. Información y participación en la gestión; 2. Participación en resultados; 3. Participación en el capital; 4. Género; 5. integración de colectivos prioritarios; y 6. solidaridad interna.

### 2.2.1. Información y participación en la gestión

Este subconcepto engloba tres indicadores: mecanismos de información a las personas trabajadoras, mecanismos de participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones, porcentaje de trabajadoras que participan en el diseño del Plan de Gestión.

**Indicador:** Mecanismos de información a las personas trabajadoras

Fuente: Encuesta

El Estatuto de los trabajadores (y trabajadoras) reconoce como derecho la información y comunicación en su artículo 64.

En este apartado se puede consultar acerca de los mecanismos de información a las personas trabajadoras como asambleas, reuniones, intranet. En este caso podemos utilizar como referencia la "Herramienta de análisis de la participación de las personas en las empresas de Gipuzkoa" Informe elaborado por el Instituto GEZKI. Este informe propone un su apartado "Información y comunicación" lo siguiente:

## *Prácticas de Participación Formales Obligatorias/Legales*

### *1. Información dirigida a las personas de la organización*

*2.1 ¿La dirección facilita a la representación de las personas trabajadoras la información sobre los puestos de trabajo y sus modificaciones?*

*- Sí                    - NO                    -NS/NC*

*2. ¿Qué tipo de información se proporciona a la representación de las personas trabajadoras?*

*(respuesta múltiple)*

- Evolución del sector económico de la empresa*
- Situación económica de la empresa*
- Previsiones de nuevas contrataciones*
- Estadísticas de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e índices de siniestralidad*
- Balance, Cuenta de resultados y Memoria*
- Sanciones por faltas muy graves a las personas trabajadoras*
- Otra información*

Además, este informe propone analizar las prácticas de participación que desarrollan las empresas más allá de lo exigible por la ley.

## *Prácticas de Participación Informales Voluntarias/más allá de lo que exige la ley*

*1.2 ¿Se facilita la información sobre el puesto de trabajo en sentido ascendente y descendente\* a las personas trabajadoras?*

- Sólo en sentido descendente (Es decir, desde la Dirección al resto de la plantilla)*
- En ambos sentidos*

*2. Información sobre la situación económica de la empresa y la política de empleo*

*2.2 ¿La dirección informa a las personas trabajadoras sobre la situación económica de la empresa y la política de empleo?*

*- Sí                    -NO                    -NS/NC*

### *3. Forma de comunicar la información*

*3.1 ¿La información que se comunica es precisa y comprensible para las personas trabajadoras?*

*- Sí                    -NO                    -NS/NC*

*3.2 ¿Existe un flujo de información suficiente y de calidad tanto en sentido ascendente como descendente?*

*- Sí    - NO                    -NS/NC*

### 3.3 ¿Los canales de comunicación son suficientes y adecuados?

- SÍ      -NO      -NS/NC

**Indicador:** mecanismos de participación de las personas trabajadoras en la toma de las decisiones

Fuente: Encuesta

**Pregunta propuesta:** ¿Qué mecanismos de participación en la toma de decisiones existen en su empresa?

La herramienta de análisis de la participación elaborada por GEZKI, también contempla el análisis de la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones de la siguiente forma:

*Se toman decisiones de manera conjunta*

4.1 ¿La organización del trabajo, los proyectos o las acciones se elaboran de forma conjunta?

- SÍ (Continúe en 11.2) - NO (Continúe en 11.13) -NS/NC

4.2 ¿Las decisiones para ejecutar el trabajo en equipo se toman de manera conjunta?

- SÍ                                      -NO                                      -NS/NC

4.3 ¿Qué poder de decisión tienen las personas respecto de su puesto de trabajo?

*Completamente autónomo*

*Negociado entre la dirección y la persona trabajadora*

*Ninguno*

5. *Carácter de las reuniones del trabajo en equipo*

5.1 ¿Qué carácter tienen las reuniones del trabajo en equipo?

*Reuniones informativas*

*Reuniones decisorias*

*Ambas*

**Indicador:** porcentaje de trabajadoras que participan en el diseño del Plan de Gestión

Fuente: Encuesta

Este indicador se calcularía de la siguiente manera:

Número de personas trabajadoras que participan en el plan de gestión= número de personas que elaboran el plan de gestión/ número de personas que conforman la plantilla.

También se puede analizar según la propuesta de la herramienta citada:

6. Creación del proyecto compartido: elaboración del Plan Estratégico y del Plan de Gestión 2,80

6.1 Como persona integrante de la organización:

¿Participan en el Plan estratégico?

Sí, en su elaboración

Sí en su ejecución

No participa

No sabe/No contesta

¿Participan en el Plan de gestión?

Sí, en su elaboración

Sí, en su ejecución

No participa

No sabe/No contesta

¿Participan en otros planes?

Sí, en su elaboración

Sí, en su ejecución

No participa

No sabe/No contesta

6.2 ¿Qué personas dentro de la entidad elaboran el Plan Estratégico?

Las personas trabajadoras

Los mandos intermedios

La dirección

Todas las personas

6.3 ¿Qué personas dentro de la entidad elaboran el Plan de Gestión?

Las personas trabajadoras

Los mandos intermedios

La dirección

Todas las personas

### 2.2.2. Participación en resultados

**Indicador:** % Trabajadores que participan en los resultados de la organización

Fuente: Encuesta

Cálculo del indicador: Porcentaje de personas trabajadoras que participan en los resultados de la organización=

Número de personas trabajadoras que obtienen parte de los resultados de la empresa/Número total de personas trabajadoras de la empresa.

Propuesta de pregunta: ¿Cuántas personas participan de los resultados de la empresa?

**Indicador:** % Resultados que se reparten sobre los resultados totales de la organización  
Fuente: Encuesta

Indicador: Porcentaje de los Resultados que se reparten sobre los resultados totales de la organización =

Resultados que se reparte /Resultados totales obtenido durante un ejercicio por la organización

**Pregunta propuesta:** ¿Cómo se desglosan de los resultados de su empresa?

### 2.2.3. 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 =

Número de personas que participan del capital de la empresa/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=

Capital propiedad de los trabajadores (expresado en euros) / Capital total de la empresa

**Propuesta de pregunta:** ¿Cuál es la cuantía de capital que es propiedad de las personas trabajadoras?

¿Cuál es el capital total de su empresa?

## 2.3. Igualdad

El concepto de igualdad lleva aparejado 3 subconceptos que son: Género, integración colectivos prioritarios y solidaridad interna.

### 2.3.1. Género

Indicador: mujeres/total empleo

Fuente: Encuesta / seguridad social / Estadísticas ES GV(oves)

El Indicador: mujeres/total empleo hace referencia a=

Número de mujeres en la empresa / número total de la plantilla

Este indicador se puede añadir como otro dato más sociodemográfico de la encuesta de la ES (Economía Social). Con esta encuesta se podría conocer datos acerca de la distribución por género en todas las familias que conforman la ES.

Sin embargo, también se pueden obtener los datos (de cooperativas y sociedades laborales) a través de la seguridad social ([ver enlace](#))

**Indicador:** mujeres en puestos directivos/ empleo mujeres

Fuente: Encuesta \*

**\*Pregunta propuesta:** ¿Cuántas personas componen la dirección de su organización?

Mujeres directivas	Hombres directivos
--------------------	--------------------

--	--

¿Cuántas personas componen los mandos intermedios de su organización?

Mujeres mandos intermedios	Hombres mandos intermedios

**Indicador:** mujeres con reducción de jornada / total personas con reducción de jornada

Fuente: Encuesta

**Pregunta propuesta:** ¿cuántas mujeres en su organización tienen una reducción de jornada? ¿Cuántas personas trabajadoras de su empresa tienen una reducción de jornada?

### 2.3.2. Integración de colectivos prioritarios

**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

**\*Pregunta propuesta:** Los colectivos prioritarios lo conforman: 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?

### 2.3.3. Solidaridad interna

**Indicador:** abanico salarial

Fuente:

- Encuesta
- Encuesta de Estructura salarial

El INE tiene a disposición la "Encuesta de Estructura Salarial <sup>14</sup> " (última actualización de datos 2021) en la que toma como referencia el salario mínimo interprofesional. A través de esta encuesta se pueden realizar análisis del sector de actividad.

La Encuesta de Estructura Salarial (EES) tiene dos marcos, uno de cuentas de cotización (CC) y otro de asalariados dados de alta en las CC.

Nota: La Tesorería General de la Seguridad Social asigna al empresario un número (esto es el CC) para su identificación y control de sus obligaciones en el respectivo Régimen del Sistema de la Seguridad Social.

Según el INE, el marco de las CC lo constituye el Registro General de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, remitido al INE por la Tesorería General de la Seguridad Social y actualizado a 30 de septiembre de cada año. Este registro presenta la ventaja de su continua actualización, además de que la unidad administrativa coincide unívocamente con la unidad estadística de la encuesta.

Para la realización de esta encuesta, la muestra de asalariados se obtiene a partir del listado de los asalariados de las CC que han sido obtenidos en la primera etapa. Para eso, una vez obtenida la muestra de CC, se solicita a la Tesorería General de la Seguridad Social la lista de asalariados en alta en dichas CC durante el año de referencia. A partir de esa lista, y después de una serie de controles y criterios de depuración, se obtiene el marco del que se selecciona la muestra de trabajadores que formarán parte de esta investigación

\*\*Determinados organismo están habilitados para la obtención de las estadísticas que se podrían obtener a través de la SS. Por lo tanto, se plantea si

---

<sup>14</sup> INE Encuesta de Estructura salarial histórico:  
<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28183>

¿es posible obtener además de los CIF, las cuentas de Cotización para identificar de cada empresa sus trabajadores/as, así como sus datos de distinta índole incluido el salario?

44

Además, está disponible el estudio de Emakunde que realiza un análisis de la brecha salarial (EAES)<sup>15</sup> del que se puede tomar como referencia los tramos salariales para el análisis o una futura pregunta de encuesta:

**Pregunta propuesta:**

Según el abanico salarial que se presenta a continuación ¿En qué tramo se sitúa?

-.....

-.....

Nota: Proponer escala de tramos salariales. A modo de ejemplo se puede utilizar como referencia los tramos de retenciones de trabajo utilizadas por las Haciendas Forales o al menos tomar como referencia una de ellas.

**Indicador:** medidas de solidaridad interna en época de crisis

Fuente: Encuesta\*

**\*Pregunta propuesta:**

Tras la pandemia del COVID-19 y de las diferentes crisis que han impactado recientemente en la sociedad vasca. ¿Qué medidas de solidaridad interna se han implantado en su entidad?

<sup>15</sup> Informe Emakunde 2021:

[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/brecha\\_salarial\\_cae\\_2021.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/brecha_salarial_cae_2021.pdf)

## 2.4. Tabla Resumen: Dimensión Construyendo organizaciones democráticas y fuentes de información revisadas

Concepto	Sub-Concepto	Indicador	Fuentes De Información Revisadas
<b>Intercooperación (Redes/Cooperac./Colaboración)</b>	Participación En Redes	Nº Redes En Las Que Participa	Encuesta
	Intensidad De La Inter(Cooperación) - Colaboración	Tipo De Colaboración (Pregunta Abierta) Y Con Qué Entidades (1. Entidades Economía Social 2.Otras)	Encuesta
<b>Participación- Información- Transparencia</b>	Información Y Participación En La Gestión	Detallar Los Mecanismos De Información A Las Personas Trabajadoras	Encuesta
		Detallar Los Mecanismos De Participación De Las Personas Trabajadoras En La Toma De Las Decisiones	Encuesta
		% Personas Trabajadoras Que Participan En El Diseño Del Plan De Gestión	Encuesta
	Participación En Resultados	% Trabajadores Que Participan En Los Resultados De La Organización	Encuesta
		% Resultados Que Se Reparten Sobre Los Resultados Totales De La Organización	Encuesta
	Participación En Capital	% Trabajadores Que Participan En El Capital De La Organización	Encuesta
		% Capital Propiedad De Trabajadores	Encuesta
<b>Igualdad</b>	Genero	Mujeres/Total Empleo	Encuesta / Seguridad Social (Oves)/Estadísticas ES GV
		Mujeres En Puestos Directivos/ Empleo Mujeres	Encuesta / Seguridad Social (Oves)/ Estadísticas ES GV
		Mujeres Con Reducción De Jornada / Total Personas Con Reducción De Jornada	Encuesta
	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	Nº Personas Pertenecientes A Los Colectivos Prioritarios / Total Personas Trabajadoras	Encuesta
	Solidaridad Interna	Abanico Salarial	Encuesta / Seguridad Social (Oves)/Encuesta de estructura Salarial
		Detallar Medidas De Solidaridad Interna En Época De Crisis	Encuesta

Fuente: Neurtzen 1...

## 3. Construyendo empresas eficaces

### 3.1 Dimensión empresarial

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

#### 3.1.1. Sostenibilidad económica

Los indicadores incluidos en el subconcepto sostenibilidad económica hacen referencia a los datos que recogen las haciendas. Como ya se ha mencionado en este informe, la única entidad de la economía social reconocible en los registros es la cooperativa. Esto se debe a que dicha cooperativa tiene el identificativo fiscal que comienza por la letra F. Lo cual permite filtrar su información económica reconociendo a las entidades mediante este distintivo.

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

**Indicador:** Resultado después de impuestos positivo (0-1)

Fuente: Haciendas vascas (OVES/GEEB)

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

**Indicador:** Rentabilidad económica

Fuente: Haciendas vascas (OVES/GEEB)

Rentabilidad económica: 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.

**Indicador:** Fondos de reserva (0-1)

Fuente: Haciendas vascas (OVES/GEEB)

Según la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi<sup>16</sup>, en su artículo 71 establece que el Fondo de Reserva Obligatorio, destinado a la consolidación, desarrollo y garantía de la cooperativa, no es repartible entre las personas socias, excepto en los supuestos expresamente previstos en esta ley.

Tal y como se propone en el informe Neurtzen, este dato económico es Requerible por el órgano estadístico.

**Indicador:** Origen de ingresos: % de cifra de negocios, subvenciones, etc. / sobre total de ingresos

Fuente: Haciendas vascas (OVES/GEEB)

Origen de ingresos: % de cifra de negocios, subvenciones, etc. / sobre total de ingresos: comentario

Se podrá calcular a partir de la cuenta de Pérdidas y Ganancias. Se sumarán por lo tanto los conceptos correspondientes para finalmente dividir esta cita entre el total de los ingresos. Al igual que en el apartado anterior estos datos se hayan en posesión de las Haciendas Forales.

<sup>16</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-615](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-615)

### 3.1.2. Innovación

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.

### 3. 2. Tabla Resumen 5: Construyendo empresas eficaces y fuentes revisadas.

	CONCEPTO	SUB-CONCEPTO	INDICADOR	Fuentes De Información Revisadas
Construyendo Empresas Eficaces	Dimensión Empresarial (Competitividad-Sostenibilidad-Innovación)	Sostenibilidad Económica	Resultado Después De Impuestos Positivo (0-1)	Haciendas Vascas (Oves)
			Rentabilidad Económica	Haciendas Vascas (Oves)
			Fondos De Reserva (0-1)	Haciendas Vascas (Oves)
			Origen De Ingresos: % De Cifra De Negocios, Subvenciones, Etc. / Sobre Total De Ingresos	Haciendas Vascas (Oves)
	Innovación	Inversión En I+D+I	Haciendas Vascas / Eustat / Encuesta	

Fuente: Neurtzen I

## 4. Comprometidas con la comunidad

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

### 4.1. Sostenibilidad Ambiental

La sostenibilidad ambiental incluye tres subconceptos: 1. indicadores macroambientales; 2. instrumentos de gestión medioambiental; y 3. medidas para la sostenibilidad medioambiental.

#### 4.1.1. Indicadores macroambientales

A continuación, se desarrollan los indicadores macroambientales seleccionados por el informe Neurtzen:

- Huella ecológica
- Índice de Bienestar Económico Sostenible
- Índice de Sostenibilidad medioambiental

**Indicador:** Huella ecológica/**ambiental**

Fuente: n.d.

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>17</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, cuyas principales consideraciones se plasman a continuación entre otras:

1. Se da especial atención a contar con mediciones e información confiable y correcta sobre el rendimiento ambiental tanto de productos, como de organizaciones para la toma de decisiones ambientales por los diversos actores.
2. Los métodos de Huella Ambiental de Producto y Huella Ambiental de Organización permiten a las empresas medir y comunicar su desempeño

---

<sup>17</sup> Recomendación de la Comisión Europea: [Commission Recommendation on the use of the Environmental Footprint methods 0.pdf \(europa.eu\)](#)

ambiental, compitiendo en el mercado basándose en información ambiental confiable

Este informe toma en consideración y basa su propuesta en las distintas Normas ISO 14040 que se detallan a continuación:

- ISO 14040:2006 *Gestión ambiental - Evaluación del ciclo de vida - Principios y marco;*
- ISO 14044:2006 *Gestión ambiental - Evaluación del ciclo de vida - Requisitos y directrices;*
- ISO 14067:2018 *Gases de efecto invernadero - Huella de carbono de productos - Requisitos y directrices para la cuantificación;*
- ISO 14046:2014 *Gestión ambiental - Huella hídrica - Principios, requisitos y directrices;*
- ISO 14020:2000 *Etiquetas y declaraciones ambientales - Principios generales;*
- ISO 14021:2016 *Etiquetas y declaraciones ambientales - Reclamaciones ambientales autodeclaradas (Etiquetado ambiental Tipo II);*
- ISO 14025:2006 *Etiquetas y declaraciones ambientales - Declaraciones ambientales Tipo III - Principios y procedimientos;*
- ISO 14064 (2006): *Gases de efecto invernadero - Partes 1 y 3;*
- ISO/WD TR 14069:2013 *GHG - Cuantificación e informe de emisiones de GEI para organizaciones;*
- ISO 14050:2009 *Gestión ambiental – vocabulario*
- ISO/TS 14071:2014 *Gestión ambiental - Evaluación del ciclo de vida - Procesos de revisión crítica y competencias de revisores: Requisitos y directrices adicionales a ISO 14044:2006;*
- ISO/TS 14072:2014 *Gestión ambiental - Evaluación del ciclo de vida - Requisitos y directrices para la evaluación del ciclo de vida organizacional;*
- ISO 17024:2012 *Evaluación de la conformidad - Requisitos generales para organismos que operan la certificación de personas.*

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<sup>18</sup> que se propone en la Guía y determinar el impacto de la organización sobre el medioambiente.

---

<sup>18</sup> Se puede obtener más información de este informe en el siguiente enlace: [JRC Publications Repository - Suggestions for updating the Organisation Environmental Footprint \(OEF\) method \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/jrc/publications-repository/en/suggestions-for-updating-the-organisation-environmental-footprint-ofeef-method)

Pregunta propuesta: ¿Posee su empresa alguna certificación de huella ecológica?

**Indicador:** Índice de Bienestar Económico Sostenible

Fuente: n.d.\*

No existe a nivel de Euskadi, Estado español o Unión Europea ninguna institución que analice el Índice de Bienestar Económico Sostenible. Si bien, este apartado analiza de manera sintética la información disponible acerca de este indicador<sup>19</sup>. Sin embargo, existen otros índices que miden componentes que van más allá de los indicadores económicos y se centran en factores que afectan al desarrollo humano y a la sostenibilidad.

De tal forma, podemos obtener información estadística sobre el Índice de Desarrollo Humano en Eustat<sup>20</sup> a nivel mundial. Según Eustat, el Índice de Desarrollo Humano (IDH) es un indicador sintético de los logros medios obtenidos en las dimensiones fundamentales del desarrollo humano: tener una vida larga y saludable, adquirir conocimientos y disfrutar de un nivel de vida digno. El IDH es la media geométrica de los índices normalizados de cada una de las tres dimensiones. Se elabora para la C.A. de Euskadi siguiendo la metodología del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

---

<sup>19</sup> Fuentes generales que podrían ser relevantes para comprender mejor el concepto de IBES y su medición:

- Stiglitz, J., Sen, A., & Fitoussi, J. (2009). "Informe de la Comisión sobre la Medición del Desempeño Económico y el Progreso Social". Este informe, también conocido como el Informe Stiglitz-Sen-Fitoussi, ofrece una perspectiva crítica sobre la medición del bienestar económico y sugiere formas alternativas de evaluación que podrían ser relevantes para el desarrollo del IBES.
- Eurostat. "Eurostat Manual de Sostenibilidad 2020". Eurostat, la Oficina de Estadísticas de la Unión Europea, proporciona directrices y metodologías para la medición de la sostenibilidad, que pueden ser útiles para comprender cómo se abordan los aspectos económicos, sociales y ambientales en las mediciones de bienestar económico sostenible.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). "Indicadores de Desarrollo Sostenible". La OCDE proporciona una serie de indicadores de desarrollo sostenible que abarcan aspectos económicos, sociales y ambientales, los cuales podrían ser relevantes para la medición del IBES.

Investigaciones académicas y artículos de revistas relacionados con el desarrollo sostenible, la economía del bienestar y la medición del progreso social. Algunos autores relevantes en este campo incluyen a Amartya Sen, Joseph Stiglitz, Robert Costanza, Herman Daly, entre otros. Al consultar estas fuentes, podrás obtener una comprensión más amplia y detallada sobre el concepto de IBES y las metodologías utilizadas para su medición.

<sup>20</sup> [https://www.eustat.eus/elementos/ele0013500/indice-de-desarrollo-humano-por-indicadores-segun-paises/tbl0013566\\_c.html](https://www.eustat.eus/elementos/ele0013500/indice-de-desarrollo-humano-por-indicadores-segun-paises/tbl0013566_c.html)

También se han consultado otros informes como “Informe de Desarrollo Humano<sup>21</sup>

Según Tadhg O'Mahony de la Universidad de Turku del Instituto de Energía IMDEA<sup>22</sup>. El Índice de Bienestar Económico Sostenible (IBES) fue desarrollado por economistas ecológicos para desafiar la hegemonía del crecimiento económico como medida del progreso. El IBES reconoce que el entendimiento de la producción económica es importante, pero en el mejor de los casos solo puede ofrecer una comprensión limitada del "progreso", y aún menos de dimensiones políticas prioritarias como el bienestar humano y la sostenibilidad.

De acuerdo con Rodríguez (2017)<sup>23</sup>, aunque el Índice de Bienestar Económico Sostenible abarca alrededor de veinte variables *de distinta índole que buscan reflejar aspectos económicos, sociales y ambientales relevantes para el bienestar, estas pueden agruparse en tres elementos fundamentales:*

Aspectos económicos: en el que se tienen en cuenta indicadores económicos (el ingreso per cápita, la distribución del ingreso, el empleo, la deuda pública y privada, el acceso a servicios financieros, entre otros).

Aspectos sociales: que incluye indicadores de calidad de vida (la salud, la educación, la seguridad social, la igualdad de género, la cohesión social, el acceso a vivienda adecuada, la calidad del empleo, entre otros).

Aspectos ambientales: que incluye indicadores relacionados con la sostenibilidad ambiental (huella de carbono, el consumo de recursos naturales, la calidad del aire y del agua, la biodiversidad, la gestión de residuos, entre otros).

Según Rodríguez, el IBES inicialmente fue una propuesta de Herman Daly y Jonh Cobb en 1989 en su libro “For the common good”. Una de las principales ventajas del IBES sobre otras medidas alternativas es su cálculo en unidades monetarias, lo que permite una comparación directa con el Producto Interno

---

<sup>21</sup> <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-04/hdr2023-24snapshotsp.pdf>

<sup>22</sup> Tadhg O'Mahony (2021): Índice de Bienestar Económico Sostenible de España. ¿Son compatibles bienestar y sostenibilidad? Cuadernos Económicos de ICE n.º 101 [<https://revistasice.com/index.php/CICE/article/view/7193/7237>]

<sup>23</sup> [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/681330/rodriguez\\_rodriguez\\_ignacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/681330/rodriguez_rodriguez_ignacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bruto (PIB), colocándolo en una posición óptima para evaluar el bienestar de un país en relación con el desempeño de su actividad económica.

*Componentes del IBES original de Daly y Cobb:* Consumo personal, desigualdad distributiva, Consumo personal ponderado, Trabajo doméstico no remunerado, Servicio de los bienes de consumo duradero, Servicio de calles y carreteras, gasto público en salud y educación, gasto en bienes de consumo duradero, Gasto de los hogares en salud y educación, Gasto en publicidad, Coste del desplazamiento al trabajo, Coste de la urbanización, Coste de los accidentes automovilísticos, Coste de la contaminación del agua, Coste de la contaminación del aire, coste de la contaminación por ruido, Coste por la pérdida de humedales, Coste por la pérdida de tierras agrícolas, Agotamiento de los recursos no renovables, Daño ambiental a largo plazo, Crecimiento del capital neto y Cambio de la posición internacional.

Para obtener información a nivel mundial de indicadores tanto económicos, como sociales o medioambientales podemos consultar el Banco Mundial de Datos<sup>24</sup>

Además, según Tadhg O'Mahony, aunque el IBES no mide directamente si el bienestar es sostenible o no, su enfoque de considerar costos y beneficios para el bienestar puede ser útil para criticar los resultados de las políticas públicas y el desarrollo en general. Los estudios recientes sobre indicadores de progreso refuerzan la conclusión del IBES original, mostrando que el aumento del PIB per cápita no se ha traducido en un progreso proporcional en los indicadores sociales o ambientales de sostenibilidad. Sin embargo, plantean preguntas sobre el fundamento teórico de los estudios de IBES/GPI<sup>25</sup>, que se basan en el gasto en consumo como medida subyacente del bienestar humano.

**Indicador:** Índice de Sostenibilidad Ambiental/medioambiental (propuesta por Eustat)

Fuente: Eustat

<sup>24</sup> <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>

<sup>25</sup> (Índice Genuino de Progreso)

Eustat mide una serie de indicadores de sostenibilidad medioambiental<sup>26</sup> para Euskadi y resto de la Unión Europea. Estos indicadores son: índice compuesto; Productividad de los recursos; Emisiones de partículas PM2.5 de la industria; Desarrollo de tecnologías para el medio ambiente. Los últimos datos disponibles corresponden a 2023.

Estos datos recogidos por Eustat para el Panel Europeo de indicadores de innovación EIS a los que más adelante se hará referencia nuevamente en este informe más adelante.

No obstante, otros organismos como el Observatorio de Sostenibilidad, utilizan como referencia los ODS 2030 como guía para la evaluación de la sostenibilidad. De tal forma que, se ha elaborado un informe titulado “Primer estudio de los 17 ODS en las 17 CCAA: Agenda 2030 en España 2019<sup>27</sup>. Este informe es un estudio puntual cuya metodología se basa en el análisis de los ODS. Sin embargo, no existe continuidad del estudio.

Al igual que en el indicador anterior, se ha recabado información sobre el índice propuesto por Neurtzen, pero no se encuentra disponible ninguna medición hasta el momento. El análisis de este índice en sí resultaría una tarea compleja que requiere de un análisis pormenoriza fuera del alcance de este informe.

#### 4.1.2. Instrumentos de gestión medioambiental

Indicador: Obtención de certificado ISO Mediambiente o equivalente (0-1)

Fuente: Encuesta

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>26</sup> [https://www.eustat.eus/elementos/ele0019100/indicadores-de-sostenibilidad-medioambiental-de-la-union-europea-y-ca-de-euskadi-por-paises/tbl0019108\\_c.html](https://www.eustat.eus/elementos/ele0019100/indicadores-de-sostenibilidad-medioambiental-de-la-union-europea-y-ca-de-euskadi-por-paises/tbl0019108_c.html)

<sup>27</sup> <https://www.observatoriosostenibilidad.com/2019/05/17/resultados-informe-sos-17-x-17-17-ods-en-las-17-ccaa-agenda-2030-en-espana/>

Listado de ISO propuestos por el proyecto Neurtzen se centra principalmente en los siguientes: ISO 14005; ISO 14006; y ISO 14031.

Inicialmente, la idea era buscar datos de la EŚ 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.

A través de IHOBE, se puede obtener información y una clasificación de las certificaciones ambientales disponibles.

IHOBE<sup>28</sup> es una Sociedad Pública de Gestión Ambiental perteneciente al Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda del Gobierno Vasco,.

Según IHOBE<sup>29</sup>, basándose en la LCSP entiende que los certificados ISO Medioambientales son «etiquetas» como cualquier documento, certificado o acreditación que confirma que los productos, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos. Cuando esos requisitos son ambientales, podemos hablar de ecoetiquetas o certificaciones ambientales.

Además, esta misma entidad ha creado una herramienta web que permite el cálculo de la huella de carbón, la huella ambiental y una batería de indicadores de Economía circular con un enfoque de organización, así como la huella de carbono y análisis de ciclo de vida simplificado con un enfoque de productos y servicios.

Certificado ISO medioambiente y su clasificación se provienen de las siguientes ramas o clases: Gestión ambiental, gestión hidráulica,

En este apartado nos centraremos en la rama de Gestión ambiental compuesta por el siguiente listado de ISO:

- ISO 14001<sup>30</sup>:2015 Environmental management systems: ISO 14001 es la norma reconocida internacionalmente para los sistemas de gestión ambiental (SGA). Proporciona un marco a las organizaciones para el

<sup>28</sup> <https://www.ihobe.eus/inicio>

<sup>29</sup> <file:///C:/Users/ldiaz025/Downloads/Guia-certificaciones-ambientales-ihobe-cast.pdf>

<sup>30</sup> <https://www.iso.org/es/norma/14001>

diseño y la implementación de un SGA y la mejora continua de su desempeño ambiental. Las organizaciones que adoptan esta norma pueden garantizar que están tomando medidas proactivas para limitar su huella ambiental, cumplir los requisitos legales pertinentes y alcanzar sus objetivos ambientales. El marco definido por ISO 14001 abarca diversos aspectos, desde el uso de recursos y la gestión de residuos hasta el seguimiento del desempeño ambiental y la implicación de las partes interesadas en los compromisos ambientales.

- ISO 14064-1<sup>31</sup>:2018 Greenhouse gases. Especifica principios y requisitos a nivel de organización para la cuantificación e informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero (GEI). Incluye requisitos para el diseño, desarrollo, gestión, informe y verificación del inventario de GEI de una organización. La serie ISO 14064 es neutral en cuanto a programas de GEI. Si un programa de GEI es aplicable, los requisitos de ese programa son adicionales a los requisitos de la serie ISO 14064.
- ISO 14067:2018 <sup>32</sup> Greenhouse gases. Carbon footprint of products. aborda el cálculo y reporte de la huella de carbono de un producto (CFP), siguiendo estándares internacionales de evaluación del ciclo de vida (ISO 14040 y ISO 14044). Especifica principios, requisitos y directrices para la cuantificación del CFP completo, así como también para un CFP parcial. Se aplica a estudios de CFP cuyos resultados se utilizan en diversas aplicaciones. Enfoca exclusivamente la categoría de impacto del cambio climático y no incluye la compensación de carbono ni la comunicación de información sobre CFP. No evalúa aspectos sociales, económicos u otros impactos ambientales relacionados con el ciclo de vida del producto.

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

<sup>31</sup> <https://www.iso.org/es/contents/data/standard/06/64/66453.html>

<sup>32</sup> <https://www.iso.org/es/contents/data/standard/07/12/71206.html>

### 4.1.3. Medidas para la sostenibilidad medioambiental

**Indicador:** Medidas para la sostenibilidad medioambiental

Fuente:

- Encuesta\*
- Base de datos IHOBE

Para este indicador se propone utilizar la base de datos de la herramienta Climate and circularity calculator<sup>33</sup> by IHOBE. En la página web de IHOBE podemos encontrar información acerca de esta herramienta<sup>34</sup>. El inconveniente de esta herramienta es el alcance ya que, no todas las organizaciones que desarrollen medidas ambientales se encontrarán en esta base de datos. Sin embargo, puede servir para realizar una prospección del alcance de las medidas que están desarrollando las organizaciones en Euskadi.

No obstante, a continuación, se propone una **propuesta de pregunta**:

A continuación: Detalle las medidas que desarrolla su empresa con ejemplos en materia de:

- medidas de ahorro energético.....
- energías renovables compatibles, .....
- reciclaje; .....
- planes de movilidad sostenible, .....
- reducción de emisiones contaminantes, .....
- inversiones en materia medioambiental, .....
- Otras.....

## 4.2. Arraigo: Inversión sostenible – Modelos de Internacionalización

El concepto Arraigo: Inversión sostenible – Modelos de Internacionalización incluye dos subconceptos que son: inversión (Gasto en I+D y volumen de los fondos de reserva obligatorios y voluntarios) y empleo (Volumen de empleo sostenido generado).

<sup>33</sup> <https://www.ihobe.eus/climate-circularity>

<sup>34</sup> <https://www.ihobe.eus/publicaciones/manual-uso-climate-circularity-calculator>

### 4.2.1. Inversión

**Indicador:** Gasto en I+D

Fuente: Encuesta / Haciendas Vascas

El gasto que destinan las empresas a la Investigación y desarrollo I+D es una partida perteneciente el balance de situación que presenta cada empresa a la hacienda correspondiente.

La cesión de la información tributaria en manos de algunas Haciendas vascas está restringida por la aplicación de determinadas normas. Por ello, se propone la siguiente pregunta.

**Pregunta propuesta:** ¿Qué partida destina su organización a la investigación y desarrollo?

**Indicador:** Volumen de los fondos de reserva obligatorios y voluntarios

Fuente: Encuesta / Haciendas Vascas

Nuevamente, el volumen de fondos de reserva obligatorios y voluntarios es una información en posesión de las haciendas vascas.

Ante la complejidad de la obtención de dicha información se propone la siguiente pregunta:

**Pregunta propuesta:** ¿Cuál es el volumen de los fondos de reserva obligatorios y voluntarios de su organización?

### 4.2.2. Empleo

**Indicador:** Volumen de empleo sostenido generado

Fuente: Encuesta\*/ Haciendas Vascas

Definir empleo sostenido generado: este término hace referencia a los empleos mantenidos en el tiempo generados por la economía social del territorio vasco.

Ídem para este indicador. Al igual que los indicadores precedentes se propone la siguiente pregunta:

**Pregunta propuesta:** ¿Cuál es el volumen de empleo sostenido generado por su organización?

### 4.3. Generación de Riqueza y empleo

El concepto generación de riqueza y empleo engloba los siguientes subconceptos: aportación de la economía social a la riqueza; aportación de la economía social al empleo; y aportación de la economía social al tejido económico.

#### 4.3.1. Aportación de la economía social a la riqueza

Este subconcepto analiza dos indicadores: VAB economía social y %VAB: VAB economía social / VAB total nivel territorial (local, comarcal, Territorio Histórico TH)

Las estadísticas de la economía social vasca se recogen mediante la encuesta bianual realizada por un organismo externo. El histórico de datos de la economía social es data de 2008 hasta 2020. No obstante, el OVES/GEEB dispone de estadísticas anteriores para el periodo 2000-2007 (documentos no publicados).

A continuación, se presentan dos indicadores de la aportación de la economía social a la riqueza del territorio vasco. Se presentan los dos indicadores juntos ya que la información disponible es la misma para ambos.

**Indicador:** VAB ECONOMÍA SOCIAL

Fuente: Haciendas Vascas (Oves)

La información más reciente del VAB de la ES podemos encontrar en el informe de resultados más reciente<sup>35</sup> ofrecido por el Gobierno vasco.

**Indicador:** %VAB: VAB ECONOMÍA SOCIAL / VAB TOTAL NIVEL TERRITORIAL (LOCAL, COMARCAL, TH)

Fuente: Haciendas Vascas (Oves)

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

Los indicadores para la aportación de la economía social al empleo son los siguientes: Empleo Economía Social y %Empleo: Empleo Economía Social / Empleo Total Nivel Territorial (Local, Comarcal y Territorio Histórico).

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)

#### 4.3.3. Aportación de la economía social al tejido económico

A continuación se presentan los indicadores para la cuantificación de la aportación de la economía social al tejido económico del territorio: N° Entidades ESS; Densidad Es: N° Entidades ESS / N° Entidades Total Nivel Territorial (Local, Comarcal, Th); N° Entidades Creadas ESS; % Creación: N° Entidades Creadas ESS / N° Entidades Creadas Total Nivel Territorial (Local, Comarcal, Th); N° Entidades Transformadas En ESS; % Transformadora: N° Entidades Transformadas / Entidades Destruídas Total Nivel Territorial (Local, Comarcal, Th)

<sup>35</sup> <https://www.euskadi.eus/documentacion/2022/informe-de-la-estadistica-de-la-economia-social-vasca-2020/web01-s2lanju/es/>

Todos los indicadores que se presentan tienen la misma fuente por lo que, la información se presenta agregada. La principal fuente para estos indicadores son las estadísticas oficiales ofrecidas por el Gobierno Vasco.

A continuación, presentamos los enlaces webs a las fuentes de los indicadores referentes a la aportación de la economía social al tejido económico:

- Gobierno Vasco (Dirección de Economía Social): [https://www.euskadi.eus/web01-a2inghon/es/contenidos/documentacion/informes ecosoc/es\\_def/index.shtml](https://www.euskadi.eus/web01-a2inghon/es/contenidos/documentacion/informes ecosoc/es_def/index.shtml)
- EUSTAT: [https://es.eustat.eus/estadisticas/tema\\_522/opt\\_0/ti\\_economia-social/temas.html](https://es.eustat.eus/estadisticas/tema_522/opt_0/ti_economia-social/temas.html)
- Haciendas vascas:
  - o Bizkaia <https://www.bizkaia.eus/es/hacienda-y-finanzas1>
  - o Gipuzkoa <https://www.gipuzkoa.eus/es/web/ogasuna>
  - o Araba <https://web.araba.eus/es/hacienda>
- Seguridad social (datos referentes a cooperativas y sociedades laborales) [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-social/estadisticas/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-social/estadisticas/index.htm)
- Observatorio Vasco de la Economía social: <https://oves-geeb.eus/es/actividades/area-socio-economica/>
- Atlas de la Economía Social OVES/GEEB: <https://gislan.shinyapps.io/GEEB/>

**Indicador:** Nº Entidades ESS

Fuente: Gobierno Vasco (Dir. ES y EUSTAT), Haciendas vascas y Seguridad Social Ministerio OVES/GEEB

**Indicador:** Densidad es: nº entidades ESS / nº entidades total nivel territorial (local, comarcal, Territorio Histórico)

Fuente: Gobierno Vasco (Dir. ES y EUSTAL), Haciendas vascas y Seguridad Social Ministerio OVES/GEEB

**Indicador:** % Creación: nº entidades creadas ESS / Nº Entidades creadas total nivel territorial (local, comarcal, Territorio Histórico)

**Indicador:** Porcentaje de Transformación: Nº Entidades transformadas / Entidades destruidas total nivel territorial (Local, comarcal, y territorio histórico)

Fuente: Gobierno Vasco (Dir. ES Y EUSTAT), Haciendas Vascas (OVES/GEEB)

## 4.4. Cohesión Social

En cuanto al concepto de Cohesión Social se compone de tres subconceptos que son: Distribución Riqueza; Integración Colectivos Prioritarios; y Reducción Pobreza Y Exclusión Social.

### 4.4.1. Distribución de riqueza

**Indicador:** Coeficiente de GINI

Fuente: EUSTAT\*

Según el INE, el Coeficiente de Gini: es la proporción acumulada de la población ordenada por los ingresos equivalentes con la proporción acumulada de los ingresos recibidos por los mismos. Es una medida de desigualdad que toma el valor 0 en caso de equidad perfecta y el valor 100 en caso de desigualdad perfecta.

A nivel del Estado español, se puede obtener esta información a través de la *Encuesta de las Condiciones de Vida*<sup>36</sup>.

A nivel de la Comunidad Autónoma del País Vasco, EUSTAT se encarga de medir el Índice de Gini de la renta personal<sup>37</sup>. Según el órgano estadístico vasco, se trata de conocer el grado de igualdad y desigualdad en la distribución de la renta entre los habitantes de la C. A. de Euskadi.

La fuente para dicho calculo son las *Estadística de la Renta Personal y Familiar 173402 (Plan Vasco de Estadística)* que se realiza con una periodicidad de 2 años. La población de estudio son las personas residentes en la C.A. de Euskadi de 18 años o más. A continuación, se aporta las definiciones realizadas por el EUSTAT a modo de aclaración:

*Para entender cómo se distribuye la renta entre los habitantes de un territorio, además de conocer la renta media de cada uno de ellos, hay que conocer el grado de igualdad o desigualdad en la distribución del ingreso. Dos indicadores muy utilizados en*

<sup>36</sup> <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=58589&L=0>

<sup>37</sup> [https://es.eustat.eus/documentos/datos/PI\\_metod/IE\\_Ecoeuskadi2020\\_02\\_1\\_c.asp](https://es.eustat.eus/documentos/datos/PI_metod/IE_Ecoeuskadi2020_02_1_c.asp)

las distribuciones de variables económicas son el Índice de concentración de Gini y la Curva de Lorenz.

El Índice de Gini se utiliza para comparar la desigualdad en la distribución de los ingresos en distintos territorios y su valor está entre 0 y 1, de manera que cuanto más próximo sea a 1, mayor será la concentración de los ingresos y cuanto más próximo a 0, más equitativa es la distribución de la riqueza.

#### 4.4.2. Integración de colectivos prioritarios

**Indicador:** N° personas pertenecientes a colectivos prioritarios integrados

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

Más ayudas económicas para la contratación de personas con dificultades de acceso al mercado laboral. No se han encontrado fuentes para la recolección de dicho dato por lo que, para el indicador *n° de personas pertenecientes a colectivos prioritarios integrados* **se propone la siguiente pregunta:**

¿Cuenta su organización con personas pertenecientes a colectivos prioritarios?

#### 4.4.3. Reducción de la pobreza y exclusión social

**Indicador:** Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales o indicadores AROPE

Fuente: Eustat

Departamento de Empleo y Políticas Sociales

Eustat elabora la Encuesta de pobreza y desigualdades sociales<sup>38</sup>. Según este organismo esta herramienta informa acerca de la situación respecto a la pobreza de los hogares de la C.A. de Euskadi. El objetivo es el conocimiento, estudio y evaluación de las distintas situaciones de pobreza, así como la obtención y análisis de parámetros tales como indicadores de pobreza de

<sup>38</sup> [https://www.eustat.eus/estadisticas/tema\\_80/opt\\_1/tipo\\_1/ti\\_encuesta-de-pobreza-y-desigualdades-sociales/temas.html#el](https://www.eustat.eus/estadisticas/tema_80/opt_1/tipo_1/ti_encuesta-de-pobreza-y-desigualdades-sociales/temas.html#el)

mantenimiento y de acumulación, indicadores de precariedad, de desigualdad social o de la pobreza encubierta.

Esta encuesta se realiza cada 4 años con recogida en el primer trimestre del año de referencia. Los últimos datos disponibles corresponden al año 2020.

La población de estudio es: *Hogares residentes en viviendas familiares utilizadas todo el año o la mayor parte de él como residencia habitual. En dichos hogares se obtienen datos relativos al conjunto del hogar, así como a los distintos individuos que lo componen, aplicándose una encuesta complementaria a las personas en las que se señala la presencia de potenciales problemas de pobreza encubierta.*

En relación al ámbito geográfico al que hace referencia la encuesta es la CAPV. Si bien el nivel de desagregación recomendado para un análisis territorial es el de Territorio Histórico. No obstante, el diseño de la muestra es comarcal, aportándose resultados generales correspondientes a las 11 comarcas-cuencas de empleo utilizadas en el Censo del Mercado de Trabajo.

La aportación de información estadística por Comarcas permite poder comparar dichos datos con las estadísticas de economía social del GV.

Otros indicadores alternativos a la Encuesta de Pobreza y Desigualdad Social son los indicadores AROPE.

La Unión Europea propuso el indicador AROPE (At risk of poverty and/or exclusion) para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de inclusión social propuestos en la Estrategia EU2020 y que hace referencia al porcentaje de población que se encuentra en riesgo de pobreza y/o exclusión social.

El indicador combina elementos de renta, posibilidades de consumo y empleo. Es decir, una persona está en situación AROPE si cumple al menos uno de los tres criterios siguientes:

1. Está en riesgo de pobreza.
2. Está en privación material severa (PMS).
3. Vive en un hogar con baja intensidad de empleo (BITH).

El indicador AROPE define de manera agrupada, entonces, a las personas que cumplen uno o más de los tres criterios mencionados y se expresa en porcentaje sobre el total de la población.

Los indicadores AROPE<sup>39</sup> son: BITH (Población con baja intensidad de trabajo por hogar) Brecha de pobreza Desigualdad económica Exclusión social Gini (Coeficiente de) Hogares monoparentales y monomarentales Pobreza (Tasa de Riesgo) Pobreza Infantil Privación o carencia material severa (PMS) Ratio S80/S20 Umbral de riesgo de Pobreza Unidades de Consumo

El último informe publicado a finales de 2023 se denomina “El estado de la pobreza. Seguimiento de los indicadores UE 2030: 2015 – 2022<sup>40</sup>”.

## 4.5. Capital Social

El concepto de Capital Social se compone de dos subconceptos: la asociatividad, cuyo indicador es el grado de asociatividad o pertenencia a grupos y; el subconcepto Confianza que se compone de los indicadores de: confianza horizontal y confianza en las instituciones.

### 4.5.1. 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>ix</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;

<sup>39</sup>

[https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe\\_AROPE\\_2019\\_GLOSARIO.pdf](https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2019_GLOSARIO.pdf)

<sup>40</sup>

[https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe\\_AROPE2023\\_Pais\\_Vasco.pdf](https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE2023_Pais_Vasco.pdf)

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).

#### 4.5.2. Confianza

Las fuentes de datos disponible para los indicadores aquí propuestos son:

- A nivel estatal, el EUSTAT analiza la confianza en los demás, mediante la ECV<sup>41</sup>.
- A nivel de LA C.A. de Euskadi, se puede utilizar la Encuesta de bienestar personal-EBP<sup>42</sup>

**Indicador:** Confianza horizontal (interpersonal: familiar, barrio, comunidad...)

Fuente: Encuesta

Indicador: Confianza en las instituciones públicas

Fuente: Encuesta

<sup>41</sup>

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259949488999&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084#:~:text=El%20nivel%20medio%20de%20confianza%20a,es%20de%206%2C3%20puntos.&text=Seg%C3%BAAn%20la%20Encuesta%20de%20Condiciones,hombres%20\(51%2C8%25\).](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259949488999&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084#:~:text=El%20nivel%20medio%20de%20confianza%20a,es%20de%206%2C3%20puntos.&text=Seg%C3%BAAn%20la%20Encuesta%20de%20Condiciones,hombres%20(51%2C8%25).)

<sup>42</sup> [https://www.eustat.eus/estadisticas/tema\\_509/opt\\_0/tipo\\_1/ti\\_bienestar-personal/temas.html](https://www.eustat.eus/estadisticas/tema_509/opt_0/tipo_1/ti_bienestar-personal/temas.html)

La primera, Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) se realiza anualmente e incluye todos los años un módulo adicional armonizado a nivel europeo, para investigar aspectos destacados de las condiciones de vida de los hogares.

Las personas entrevistadas valoran su satisfacción con la vida en general y más concretamente con diversos aspectos de su vida: como la situación económica, la vivienda, el tiempo disponible, la confianza en las instituciones, la confianza en los demás, las relaciones personales, la seguridad o la satisfacción con el trabajo actual.

En relación al grado de confianza en los demás se utilizó la siguiente pregunta del cuestionario del Módulo sobre Bienestar:

*¿Diría usted que puede confiar en la mayor parte de las personas? (Utilice la escala del 0 al 10, en la que 0 significa que en general no confía usted en nadie y 10 que considera que puede confiar en la mayor parte de las personas.*

Se presenta el grado de confianza en los demás agrupado en 4 niveles (de 0 a 4 puntos, de 5 a 6 puntos, de 7 a 8 puntos y de 9 a 10 puntos), así como el nivel medio de confianza. Además, se incluye información del nivel de confianza en los demás según ámbito geográfico (CC.AA. y UE) y según características individuales (sexo, edad, tipo de hogar, nivel de renta, nivel de educación, nacionalidad, grado de urbanización).

En la segunda, La medición de la calidad de vida implica la observación de las diferentes dimensiones que la componen, siendo una de ellas el bienestar personal o subjetivo. La Encuesta de bienestar personal-EBP ofrece información detallada y puntual sobre la percepción del bienestar por parte de la población de la C.A. de Euskadi.

En el cuestionario dicha encuesta se pregunta acerca de la confianza en general y la confianza en las instituciones.

*“En una escala de 0 a 10, en la que 0 significa que, en general, no confía nada y 10 que confía totalmente,*

*¿Cuánto diría usted que puede confiar en la mayor parte de las personas?”*

Además, en relación a la confianza en las instituciones se pregunta lo siguiente:

*“En una escala de 0 a 10, en la que 0 significa que no confía usted nada y 10 que confía totalmente, ¿Cuánto confía personalmente en cada una de las siguientes instituciones?”*

1. *Sistemas político (Gobierno, Partidos, Políticos, Sindicatos, ...)*
2. *Sistema judicial (Juzgados, Jueces/Juezas, Abogados/as, ...)*
3. *Policía (Policía Nacional, Ertzaintza, Guardia Civil, ...)"*

Tal como se observa las fuentes ofrecen información general sobre el nivel de confianza de la sociedad de estudio. Sin embargo, alternativamente se puede preguntar sobre el grado de confianza horizontal y Confianza en las instituciones públicas de las personas trabajadoras de la economía social.

No se aporta propuesta de pregunta porque la propuesta de pregunta está dirigida a la empresa y no a las personas trabajadoras de la misma.

## 4.6. Transformación social

La Dimensiones de la transformación social se compone de los siguientes subconceptos: Igualdad; Calidad De Vida; Movilidad Social; y Nuevas Necesidades.

### 4.6.1. Igualdad

**Indicador:** Coeficiente de GINI

Fuente: EUSTAT\*

En relación al coeficiente de Gini se puede consultar en el apartado distribución de la riqueza (Ver página 56).

### 4.6.2. Calidad de vida

**Indicador:** Medición multidimensional de la calidad de vida (indicadores agrupados en 9 dimensiones)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística INE\*

Según el INE, las nueve dimensiones que describen la calidad de vida son las condiciones materiales de vida, la salud, el trabajo, la educación, las relaciones sociales, la inseguridad, la gobernanza y participación social, el entorno y el bienestar subjetivo.<sup>43</sup>

<sup>43</sup> [https://www.ine.es/experimental/imcv/exp\\_calidad\\_vida\\_multi.pdf](https://www.ine.es/experimental/imcv/exp_calidad_vida_multi.pdf)

Este estudio está promovido por Promovido por iniciativas tanto del ámbito científico y académico, como por organizaciones internacionales y europeas (Naciones Unidas, OCDE, Comisión Europea, Oficina Estadística Europea) la medición del progreso de las sociedades y el bienestar de los individuos implica ampliar el marco de indicadores de desarrollo económico utilizados tradicionalmente como medidas de crecimiento y bienestar (PIB, otros indicadores agregados de Contabilidad Nacional)<sup>44</sup>.

Este estudio analiza la medición multidimensional de la calidad de vida incluyendo un conjunto de indicadores agrupados en 9 dimensiones y desagregados según características individuales (sexo, edad, tipo de hogar, nivel de renta, nivel de educación, nacionalidad, grado de urbanización) y ámbito geográfico (CCAA, UE).

#### 4.6.3. Movilidad Social

**Indicador:** Movilidad Social

Fuente: n.d.

Definición propuesta de movilidad social: Joan AckerJohn Goldthorpe o Erik Olin Wright

Cálculo de la movilidad social: diferencia entre el salario en una empresa convencional y el salario que cobra actualmente en una empresa de economía social

Pregunta propuesta: Percepción acerca de la movilidad social. Si la trabajadora ha trabajado en otra empresa convencional y no de economía social ¿Han mejorado sus condiciones de trabajo con respecto a la empresa en la que anteriormente trabajaba?

- Mejor salario
- Poder de decisión
- Participa en la propiedad de la empresa
- Otros...

<sup>44</sup> <https://www.ine.es/dynt3/metadatos/es/RespuestaDatos.htm?oe=30471>

#### 4.6.4. Nuevas Necesidades



**Indicador:** Envejecimiento prematuro de la plantilla

Fuente: n.d.

El informe Neurtzen deja este apartado abierto a la propuesta de otros indicadores que midan nuevas necesidades dentro de la Economía Social. Desde el OVES/GEEB se propone el siguiente indicador: *Envejecimiento prematuro de la plantilla dentro de las entidades de la economía social.*

La propuesta de indicador “*Envejecimiento prematuro de la plantilla dentro de las entidades de la economía social*” Plantea la necesidad de estudiar las consecuencias del envejecimiento prematuro sobre la calidad de vida de la persona trabajadora y la propia empresa.

¿Cómo afecta este envejecimiento a las plantillas? y si esto puede tener una repercusión sobre la calidad de vida de la persona trabajadora y la actividad de la empresa y a qué niveles.

Para este indicador se observa la necesidad de ampliar las preguntas acerca de la percepción de las personas trabajadoras sobre su calidad de vida y su relación con el empleo que desarrolla, y así como, datos del puesto de trabajo combinándolo otros datos sociodemográficos. Por ello, no se propone pregunta.

**Indicador:** Relevo generacional de las Entidades de la ESS

Fuente: n.d.

Pregunta propuesta: ¿Cuántas personas menores de 35 años trabajan en su entidad?

Número de jóvenes menores de 35 años trabajadoras de la empresa/Número de personas trabajadoras mayores de 50 años dentro de la empresa.

#### 4.7. Tabla Resumen 6: Dimensión Comprometidas con la comunidad y fuentes de información revisadas

CONCEPTO	SUB-CONCEPTO	INDICADOR	Fuentes de información revisadas
<b>SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL</b>	INDICADORES MACROAMBIENTALES	Huella ecológica	Encuesta
		Índice de Bienestar Económico Sostenible	n. d.
		Índice de Sostenibilidad Ambiental	n. d.
	INSTRUMENTOS DE GESTION MEDIOAMBIENTAL	OBTENCIÓN DE CERTIFICADO ISO MEDIOAMBIENTE O EQUIVALENTE (0-1)	ENCUESTA
	MEDIDAS PARA LA SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL	medidas de ahorro energético, energías renovables compatibles, reciclaje; planes de movilidad sostenible, reducción de emisiones contaminantes, inversiones en materia medioambiental, etc.	ENCUESTA/IHOBE Base de datos
<b>ARRAIGO: INVERSIÓN SOSTENIBLE-MODELOS INTERNACIONALIZACIÓN</b>	INVERSION	Gasto en I+D	Encuesta / Haciendas Vascas
		Volumen de los fondos de reserva obligatorios y voluntarios	Encuesta / Haciendas Vascas
	EMPLEO	Volumen de empleo sostenido generado	Encuesta
<b>GENERACIÓN RIQUEZA Y EMPLEO</b>	APORTACIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL A LA RIQUEZA	VAB ECONOMÍA SOCIAL	Haciendas Vascas (Oves)
		$\%VAB: VAB \text{ ECONOMÍA SOCIAL} / VAB \text{ TOTAL NIVEL TERRITORIAL (LOCAL, COMARCAL, TH)}$	
	APORTACIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL AL EMPLEO	EMPLEO ECONOMÍA SOCIAL	Seguridad Social- Ministerio - Eustat (Oves)
		$\%EMPLEO: EMPLEO \text{ ECONOMÍA SOCIAL} / EMPLEO \text{ TOTAL NIVEL TERRITORIAL (LOCAL, COMARCAL, TH)}$	
	Nº ENTIDADES ESS		

	APORTACIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL AL TEJIDO ECONÓMICO	DENSIDAD ES: N° ENTIDADES ESS / N° ENTIDADES TOTAL NIVEL TERRITORIAL (LOCAL, COMARCAL, TH)	Gobierno Vasco (Dir. Es Y Eustat), Haciendas Vasacas Y Seguridad Social-Ministerio (Oves)
		N° Entidades Creadas ESS	Gobierno Vasco (Dir. Es Y Eustat), Haciendas Vasacas Y Seguridad Social-Ministerio (Oves)
		% Creación: N° Entidades Creadas Ess / N° Entidades Creadas Total Nivel Territorial (Local, Comarcal, Th)	Gobierno Vasco (Dir. Es Y Eustat), Haciendas Vasacas Y Seguridad Social-Ministerio (Oves)
		N° ENTIDADES TRANSFORMADAS EN ESS	Gobierno Vasco (Dir. Es Y Eustat) Y Haciendas Vasacas (Oves)
		% Transfor: N° Entidades Tranformadas / Entidades Destruídas Total Nivel Territorial (Local, Comarcal, Th)	Gobierno Vasco (Dir. Es Y Eustat) Y Haciendas Vasacas (Oves)
<b>COHESIÓN SOCIAL</b>	DISTRIBUCIÓN RIQUEZA	Coefficiente de GINI	Eustat/Ine
	INTEGRACIÓN COLECTIVOS PRIORITARIOS	N° personas pertenecientes a colectivos prioritarios integrados	Encuesta
	REDUCCIÓN POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL	Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales	Departamento De Empleo Y Políticas Sociales/EUSTAT
<b>CAPITAL SOCIAL</b>	ASOCIATIVIDAD	Grado de asociatividad o pertenencia a grupos: porcentaje de población que forma parte de (más de) un grupo u organización social	Encuesta /ECV
	CONFIANZA	Confianza horizontal (interpersonal: familiar, barrio, comunidad...)	Encuesta/ECV
		Confianza en las instituciones públicas	Encuesta /ECV

<b>TRANSFORMACIÓN SOCIAL</b>	IGUALDAD	Coeficiente de GINI	EUSTAT
	CALIDAD DE VIDA	Medición multidimensional de la calidad de vida (indicadores agrupados en 9 dimensiones)	Instituto Nacional de Estadística
	MOVILIDAD SOCIAL	Movilidad social	n.d.
	NUEVAS NECESIDADES	Envejecimiento prematuro de la plantilla Relevo generacional de las Entidades de la ESS	n.d.

## IV. 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)

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/>

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 Continúo facilitada por el INE.

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)

Dirección de Política Financiera del Gobierno Vasco

Tel.: 945.01.93.48

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

Lanbide – Servicio vasco de empleo-

Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral 2024

Información general 945 160 600 / 630305452

## V. Tabla completa: Indicadores del Informe Neurtzen 1 versión ampliada y fuentes revisadas

**TABLA 7. Indicadores sobre la economía social y contraste de fuentes de datos (versión completa)**

	Concepto	Sub-Concepto	Indicador	Fuentes
CENTRALIDAD DE LAS PERSONAS	Empleo De Calidad	Estabilidad	% Indefinidos (Desglosado Por Sexo, Nacionalidad, Discapacidad Mín. 33% (0-1), Socios, Trabajadores, *Reubicación)	Seguridad Social-Ministerio (Oves) / *Encuesta
			Plan Igualdad (0-1) / Medidas De Igualdad (0-1) / Certificación Emakunde (0-1)	Encuesta
		Ingreso/Riqueza	Salario Bruto/Nº Empleo: Salario Medio Bruto	Haciendas Vascas Y Seguridad Social (Oves)
			Salario Neto/Nº Empleo: Salario Medio Neto	
			Salario Más Bajo/Mínimo Interprofesional	Seguridad Social-Ministerio / Encuesta (Oves)
		Bienestar	Medidas De Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral (0-1)	Encuesta
			Horas Retribuidas Reconocidas Por Cuidado (Dependencia, ... ) / Horas De Trabajo	Encuesta
			Plan De Prevención De Riesgos Laborales (Sistema De Organización Y Medidas) (0-1)	Deja de tener sentido debido a que es obligatorio
			Jornada Semanal Menor 40 (0-1)	Encuesta
		Siniestrabilidad	Índice De Siniestrabilidad/Índice Medio	Encuesta / Osalan/Dir. Pol. Financiera del GV
		Bajas	Nº Accidentes Y Enfermedades/Empleo	Encuesta / Osalan
		Protección Social	Mejoras Voluntarias (0-1)	Encuesta
			Cuántía Aportaciones Epsv U Otras/Persona Empleada	Encuesta
			Régimen Ss (General 0–Autónomos 1)	Seguridad Social-Ministerio (Oves)/Panel de datos de empresas-trabajadores

Desarrollo Integral De Las Personas	Respeto A Derechos Fundamentales	Plan Contra Acoso Laboral (0-1)	Encuesta
		Detallar Política De Respeto De La Intimidación Persona Trabajadora	Encuesta
		Adaptación Del Puesto De Trabajo A Las Necesidades De La Persona	Encuesta
	Servicios Adicionales A Cargo De La Empresa	Detallar Los Servicios Adicionales	Encuesta
	Atención A Diversidad Personal	Medidas para favorecer la atención a la diversidad en la empresa	Encuesta
	Satisfacción: Motivación-Felicidad	Índice Medio De Satisfacción	Encuesta
	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/Encuesta de condiciones de trabajo
		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	
Otras	Pregunta Abierta	Detallar Otras Posibles Medidas No Recogidas Anteriormente Que Refleje La Apuesta Por La Centralidad De Las Personas	n.d.

CONSTRUYENDO ORGANIZACIONES DEMOCRÁTICAS	Intercooperación (Redes/Cooperac./Colaboración)	Participación En Redes	Nº Redes En Las Que Participa	Encuesta
		Intensidad De La Inter(Cooperación) Colaboración	Tipo De Colaboración (Pregunta Abierta) Y Con Qué Entidades (1. Entidades Economía Social 2.Otras)	Encuesta
	Participación-Información-Transparencia	Información Y Participación En La Gestión	Detallar Los Mecanismos De Información A Las Personas Trabajadoras	Encuesta
			Detallar Los Mecanismos De Participación De Las Personas Trabajadoras En La Toma De Las Decisiones	Encuesta
			% Personas Trabajadoras Que Participan En El Diseño Del Plan De Gestión	Encuesta
		Participación En Resultados	% Trabajadores Que Participan En Los Resultados De La Organización	Encuesta
			% Resultados Que Se Reparten Sobre Los Resultados Totales De La Organización	Encuesta
		Participación En Capital	% Trabajadores Que Participan En El Capital De La Organización	Encuesta
			% Capital Propiedad De Trabajadores	Encuesta
	Igualdad	Genero	Mujeres/Total Empleo	Encuesta / Seguridad Social (Oves)/Estadísticas ES GV
			Mujeres En Puestos Directivos/ Empleo Mujeres	Encuesta / Seguridad Social (Oves)
			Mujeres Con Reducción De Jornada / Total Personas Con Reducción De Jornada	Encuesta
		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	Nº Personas Pertenecientes A Los Colectivos Prioritarios / Total Personas Trabajadoras	Encuesta
		Solidaridad Interna	Abanico Salarial	Encuesta / Seguridad Social (Oves)/Encuesta de Estructura Salarial

CONSTRUYENDO EMPRESAS EFICACES	Dimensión Empresarial (Competitividad-Sostenibilidad-Innovación)	Sostenibilidad Económica	Detallar Medidas De Solidaridad Interna En Época De Crisis	Encuesta
			Resultado Después De Impuestos Positivo (0-1)	Haciendas Vascas (Oves)
			Rentabilidad Económica	Haciendas Vascas (Oves)
			Fondos De Reserva (0-1)	Haciendas Vascas (Oves)
		Innovación	Origen De Ingresos: % De Cifra De Negocios, Subvenciones, Etc. / Sobre Total De Ingresos	Haciendas Vascas (Oves)
			Inversión En I+D+I	Haciendas Vascas / Eustat / Encuesta
COMPROMETIDAS CON LA COMUNIDAD	Sostenibilidad Ambiental	Indicadores Macroambientales	Huella Ecológica	Encuesta
			Índice De Bienestar Económico Sostenible	n.d.
			Índice De Sostenibilidad Ambiental	n.d.
		Instrumentos De Gestion Medioambiental	Obtención De Certificado Iso Medioambiente O Equivalente (0-1)	Encuesta
		Medidas Para La Sostenibilidad Medioambiental	Detallar Medidas. Ejemplos: Medidas De Ahorro Energético, Energías Renovables Compatibles, Reciclaje; Planes De Movilidad Sostenible, Reducción De Emisiones Contaminantes, Inversiones En Materia Medioambiental, Etc.	Encuesta/IHOBE Base de datos
	Arraigo: Inversión Sostenible-Modelos Internacionalización	Inversion	Gasto En I+D	Encuesta / Haciendas Vascas
			Volumen De Los Fondos De Reserva Obligatorios Y Voluntarios	Encuesta / Haciendas Vascas
		Empleo	Volumen De Empleo Sostenido Generado	Encuesta
	Generación Riqueza Y Empleo	Aportación De La Economía Social A La Riqueza	Vab Economía Social	Haciendas Vascas (Oves)
			%Vab: Vab Economía Social / Vab Total Nivel Territorial (Local, Comarcal, Th)	
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)				

	Aportación De La Economía Social Al Tejido Económico	Nº Entidades Ess	Gobierno Vasco (Dir. Es Y Eustat), Haciendas Vasacas Y Seguridad Social-Ministerio (Oves)
		Densidad Es: N° Entidades Ess / N° Entidades Total Nivel Territorial (Local, Comarcal, Th)	
		Nº Entidades Creadas Ess	Gobierno Vasco (Dir. Es Y Eustat), Haciendas Vasacas Y Seguridad Social-Ministerio (Oves)
		% Creación: N° Entidades Creadas Ess / N° Entidades Creadas Total Nivel Territorial (Local, Comarcal, Th)	
		Nº Entidades Tranformadas En Ess	Gobierno Vasco (Dir. Es Y Eustat) Y Haciendas Vascas (Oves)
		% Transfor: N° Entidades Tranformadas / Entidades Destruídas Total Nivel Territorial (Local, Comarcal, Th)	
Cohesión Social	Distribución Riqueza	Coefficiente De Gini	Eustat/INE
	Integración Colectivos Prioritarios	Nº Personas Pertenecientes A Colectivos Prioritarios Integrados	Encuesta
Capital Social	Reducción Pobreza Y Exclusión Social	Encuesta De Pobreza Y Desigualdades Sociales	Departamento De Empleo Y Políticas Sociales/EUSTAT
	Asociatividad	Grado De Asociatividad O Pertenencia A Grupos: Porcentaje De Población Que Forma Parte De (Más De) Un Grupo U Organización Social	EUSTAT
	Confianza	Confianza Horizontal (Interpersonal: Familiar, Barrio, Comunidad...)	Encuesta/ECV
		Confianza En Las Instituciones Públicas	Encuesta/ECV
Transformación Social	Igualdad	Coefficiente De Gini	Eustat
	Calidad De Vida	Medición Multidimensional De La Calidad De Vida (Indicadores Agrupados En 9 Dimensiones)	Instituto Nacional De Estadística
	Movilidad Social	Movilidad Social	n.d.
	Nuevas Necesidades	Envejecimiento prematuro de la plantilla Relevo generacional de las Entidades de la ESS	n.d.

