

fundación

**e**mpresa y **s**ociedad

# Artículos de opinión para debatir sobre acción social

**Documento 1.  
Sobre la realidad social**

Ejemplar gratuito.

Contenido de libre disposición, citando la fuente.

Fundación Empresa y Sociedad  
Orense 29, 6º  
28020 Madrid

Tf 91 435 89 97  
Em [info@empresaysociedad.org](mailto:info@empresaysociedad.org)  
[www.empresaaysociedad.org](http://www.empresaaysociedad.org)

Escrito por Francisco Abad.

Enero de 2011.

## Contenido

<b>Presentación</b>	<b>4</b>
<b>Algunos datos globales</b>	<b>5</b>
<b>Artículos de opinión</b>	<b>9</b>
Pobreza y exclusión	10
Empleo	11
Envejecimiento activo	19
Educación	21
Barrios desfavorecidos	23
Inmigración	25
Discapacidad	28
Ser empresario	30

## Presentación

Cuento con usted para promover la acción social en su empresa. Es necesario. Le ofrezco algunas ideas esperando que discrepe, las contraste con las suyas y las debata sobre todo con sus compañeros y empresas amigas. Pero, sobre todo, espero que le animen a actuar y comparta su experiencia. Pasará a formar parte de un proyecto especialmente importante para la nueva era que empezó cuando entramos en crisis.

Creo que la acción social parte de que todos somos sensibles ante la pobreza, la exclusión, el envejecimiento y las catástrofes humanitarias. O sea, tiene una base emocional. A nivel personal, actuamos o no en función de circunstancias particulares, como nuestra cercanía a casos concretos o la mayor o menor facilidad para sentirnos útiles. A nivel empresarial ocurre algo parecido, pero añadiendo que las empresas son grupos complejos de personas y que estamos hablando de su proyecto económico, donde la prioridad oscila desde la supervivencia inmediata hasta la sostenibilidad o el éxito a medio plazo. Por eso su promoción requiere una mayor elaboración global y personalizada, en la que ponderen adecuadamente componentes humanos y técnicos.

Actuar con inteligencia es un reto. Con inteligencia emocional. Recordemos que la tendencia a un mayor número de personas vulnerables en España es lamentablemente clara tanto a corto plazo, debido al empobrecimiento que generará el actual desempleo, como a medio, debido a la disminución de rentas relacionada con el envejecimiento que anticipa la infalible pirámide de edad. Por eso habrá que abordar el futuro con creatividad, austeridad y un cierto sentido del humor porque nos afecta a todos y parece que nadie había previsto este escenario.

Un horizonte que, por suerte, se puede afrontar sin recurrir a las plúmbeas teorías sobre R”S”E, cuya “S” suelo entrecomillar por motivos que les invito a descubrir en los documentos que forman parte de esta serie de **Artículos de opinión para debatir sobre acción social**:

- La realidad social (este).
- La empresa responsable.
- El contexto político de la responsabilidad y la acción social de las empresas.
- La acción social en la empresa.

## Algunos datos globales

Algunos datos globales sobre la realidad social en España son aún más contundentes si les ponemos rostros. Son datos que los que toman decisiones no siempre conocen.

La información se limita a España para que resulte más cercana y pueda originar una acción social no limitada a la financiación, porque la cercanía facilita la concreción de las posibilidades que ofrecen sus productos y servicios, el empleo o el capital humano.

### Pobreza y exclusión

La información procede principalmente de Cáritas Española y del último Informe Foessa:

- El crecimiento registrado desde mediados de los años noventa y la notable creación de empleo que le ha acompañado apenas ha permitido reducir la desigualdad social. Los indicadores actuales sobre desigualdad se mantienen a un nivel similar al de hace quince años.
- La Encuesta de Población Activa nos indica que hay más de un millón de hogares sin ningún tipo de ingreso en nuestro país. Además, más de 316.000 cuentan con una renta disponible inferior al 15% de la media nacional, que es lo que se llama pobreza extrema.
- Un 18,5% de los hogares españoles señala que tiene graves dificultades para llegar a fin de mes, incapacidad para hacer frente a imprevistos y permitirse una semana al año de vacaciones fuera de casa, los tres problemas a la vez.
- Desde hace más de diez años se mantiene estable en torno a un 3% el porcentaje de población en situación de pobreza extrema.
- En los dos últimos años se ha duplicado el número de personas que acuden a Cáritas solicitando ayuda de primera necesidad, 786.273 en 2009. La mitad de ellas son inmigrantes, lo que indica que ellos están sufriendo más que nosotros quizá porque no cuentan aquí con la red de protección familiar de la que disponemos los españoles. Predominan los parados recientes, familias jóvenes con niños pequeños a su cargo, mujeres solas con cargas familiares y mujeres inmigrantes.
- El 58% de las personas que atendió Cáritas en 2009 vinieron derivadas de los ayuntamientos. Como las políticas públicas de protección están disminuyendo drásticamente y los recursos procedentes de la obra social de las cajas de ahorros también descienden, el horizonte que plantea la crisis es de una incidencia cada vez mayor de la pobreza y una presión asistencial creciente a las entidades que trabajan sobre el terreno, que necesitarán más manos y recursos privados.
- Sin embargo, como contrapartida, también se duplicaron los donantes y los socios de Cáritas, cuyo número pasó de 225.641 en 2008 a 472.873 en 2009. Llama la atención que el donativo medio que recibe la institución es de 10-15

euros, lo que indica que hay muchas personas que comparten lo poco que tienen y que los más solidarios son los que tienen menos recursos.

- Cáritas Española invirtió 230 millones de euros en 2009, 13 millones de euros más que en 2008, lo que representa un incremento del 6% en relación con 2008 y del 15% en relación al 2007. De los 13 millones de aumento, nueve proceden de personas privadas y cuatro de las administraciones públicas.
- Cáritas invirtió en tres campos prioritarios: acogida y atención primaria, vivienda y empleo, que son las tres necesidades más básicas de las personas.
- Junto a los donativos y a las personas atendidas, también crece el número de voluntarios de Cáritas en un 5%, para situarse en 59.686 personas. El 70% son mujeres.

### Empleo

- El paro aumentó el 4,5% en 2010, hasta los 4.100.073 desempleados, con lo que alcanza niveles del 20%.
- El desempleo entre los jóvenes se duplicó en dos años y supera el 40%.
- El trabajo remunerado es el eje central de la distribución de la riqueza y de la integración social y el reconocimiento de cualquier persona como miembro activo de la sociedad. No sólo es el único mecanismo para la inserción de las personas que sufren marginación social, sino que la pérdida del empleo genera una crisis personal y de relaciones sociales que pueden iniciar el camino de la marginación para cualquiera.
- Expertos internacionales ya hablan de un proceso de dualización social, con una separación cada vez mayor entre un grupo cada vez más reducido de trabajadores especializados muy bien retribuidos y otro cada vez mayor cuyo poder adquisitivo apenas se mantiene.

### Envejecimiento y dependencia

- En el año 2010 contamos con 7,6 millones de personas de más de 65 años en España, el 16,6% de la población total, un 25% de ellos octogenario.
- Crecerán hasta 16 millones en 2050, más del 30% entonces, y nos convertiremos en el país más envejecido del mundo. Pasaremos de los actuales 2,1 millones de octogenarios a más de seis.
- Paralelamente disminuirá el número de jóvenes, que desde 2001 es menor que el de mayores. En el momento actual tenemos 7 millones de menores de 15 años.
- Parece que la relación entre contribuyentes y pensionistas se mantendrá en torno a 2:1 hasta 2015. Pero en 2040 ya será menor de 1,5 y el coste de las pensiones crecerá hasta el 17% del PIB en 2050.

### Educación

- Los jóvenes de España, octava potencia económica mundial, ocupan el puesto 27 según el último informe PISA sobre calidad educativa en 30 países de la OCDE.
- Tenemos un 30% de fracaso escolar, esto es, un 30% de alumnos que no acaban la educación secundaria.

- El reto de la educación es incorporar los conceptos de calidad y excelencia (esfuerzo, mérito, iniciativa...) a los ya existentes de integración social (igualdad y solidaridad con los que tienen menos recursos). Así se favorecería el espíritu emprendedor imprescindible en toda sociedad dinámica.

### Barrios desfavorecidos

- Los barrios deprimidos de grandes ciudades están crecientemente deteriorados y diferenciados en guetos. Acogen a la tercera parte de la población urbana, que a su vez es la mitad de la población del mundo.
- Hay barrios en Madrid y Barcelona con un 40% inmigrantes de 40 culturas, cuyos niños representan hasta el 95% de los alumnos de sus colegios públicos.
- Nos afecta a todos la competencia generada entre inmigrantes y autóctonos para acceder a una plaza en un colegio o al servicio de urgencias en un hospital, que puede generar conflictos si va unida a situaciones de precariedad en el empleo, familias desestructuradas, carencias educativas o infravivienda.

### Inmigración

- La población ha crecido en España a una tasa del 1,5% anual desde 2000, la más alta de la historia, principalmente porque hemos pasado de 900.000 a 4 millones de personas inmigrantes. Las previsiones del INE sitúan la población española en 53 millones de habitantes en 2050, 10 más que ahora a pesar de la baja tasa de natalidad entre los nativos.
- Nuestra población inmigrante alcanzará el 10% del total dentro de diez años.
- Los colegios recortaron en un millón el número de alumnos en la década de los noventa. La enseñanza obligatoria ha recuperado 424.438 desde 2000, el 98,5% de ellos extranjeros.
- España perderá entre un 20 y un 35% de licenciados universitarios nativos en esta década.
- La mitad del empleo creado en la primera parte de la pasada década fue cubierto por inmigrantes. En Madrid ya representan el 20% del total de ocupados.
- El 50% del crecimiento del PIB del periodo 2001-2006 se puede asignar al proceso de inmigración. Pero el efecto se reducirá y cambiará de signo según vaya aumentando el número de inmigrantes pensionistas.

### Discapacidad

- Tres millones y medio de españoles tienen al menos un tipo de discapacidad.
- El Informe Olivenza 2010, elaborado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad, indica que tan sólo el 28,3% de las personas con discapacidad de entre 16 y 64 años en edad laboral en España tienen un empleo remunerado, frente al 67,2% del resto de población.
- Ningún Gobierno ha informado nunca hasta ahora del número de empresas, administraciones públicas o entidades sociales que se encuentran a un lado o a otro de la cuota legal.
- Hay que acudir a estudios privados, que han estimado que el sector público y el privado parece que cuentan con cerca del 2% de personas con discapacidad

en su plantilla, y que las empresas pequeñas son las que tienen una tasa más elevada, a pesar de no estar obligadas por ley.

- Apenas hay información sobre la accesibilidad universal de instalaciones, productos y servicios que lo requieren.

### Ser empresario

- La figura del empresario gana o pierde prestigio y liderazgo según el momento en que se analiza, pero es uno de los papeles más polémicos.
- Ser empresario es uno de los mejores servicios que se puede prestar a la sociedad, especialmente en la coyuntura actual.

### Organizaciones sociales

La información procede principalmente del Anuario 2010 del Tercer Sector de Acción Social en España, editado por la Fundación Luis Vives y la Obra Social de Caja Madrid:

- Existen alrededor de 29.000 organizaciones de acción social activas en España, dedicadas principalmente a la acción social, la integración y la atención sociosanitaria.
- Predomina la forma jurídica de asociación de ámbito local o provincial, con presupuesto anual cercano a 150.000 euros y menos de 20 empleados.
- Se estima que emplean a 530.000 personas, el 70% con titulación universitaria y el 74% mujeres, y cuentan con 873.000 voluntarios.
- El 44% de ellas fueron constituidas a partir de 1996.
- Más de un 60% de su financiación procede de las Administraciones Públicas.
- Entre sus principales retos destacan conseguir recursos y diversificar sus fuentes de financiación para conseguir una mayor autonomía.

## Artículos de opinión

## Predecible

Expansión, 2 de febrero de 2009

“Si el cambio fue impredecible, no se puede predecir. Pero si no lo predicen los que lo tienen que predecir, ¿cómo lo vamos a predecir los que estamos esperando la predicción?” Un Goya a la expresión inolvidable. Así que a predecir, aunque sea para evitar los efectos especiales de no hacerlo.

¿Qué le preocupa hoy al ciudadano? El paro y la situación económica. Todavía más si le preguntamos a personas de los grupos más vulnerables. Obvio, como explica el IV Informe Foessa. Concluye que los índices de desigualdad y exclusión apenas se han reducido en la última década, a pesar de la extraordinaria riqueza generada. Se ha consolidado entre el 3 y el 4% el porcentaje de la población con pobreza severa. Un déficit estructural no menor, que afecta hoy mucho más a mayores, inmigrantes, mujeres y niños. ¿Qué le preocupará dentro de nada? Apuesto que el envejecimiento de nuestra población y sus efectos de todo tipo, que se acelerarán al final de la próxima década. Aunque no empezarán a preocuparnos hasta que alguien lance la primera noticia alarmante sobre el sistema de pensiones.

**¿Qué pensarán los ciudadanos** de las empresas que no se anticipen? ¿Y de los que trabajamos en R”S”C **si en vez de actuar nos dedicamos sólo a musas como la transparencia, los estándares, las certificaciones o los consejos?** ¿Impredecible?

## Sobre el empleo de inserción

Nota técnica, 9 de octubre de 1998

La acción social relacionada con el empleo es la Acción Social con mayúscula.

### Presentación

**El trabajo remunerado es el eje central de la distribución de la riqueza y de la integración social, el reconocimiento de cualquier persona como miembro activo de la sociedad y participante de su progreso.** Hasta el punto de que la pérdida del empleo genera una crisis personal y de relaciones sociales que pueden iniciar el camino de la marginación.

**El trabajo es el único mecanismo para la inserción de las personas que sufren marginación social.** El modelo de crecimiento económico vigente durante los años ochenta asignaba al Estado la lucha contra la marginación de los grupos sociales más débiles. Pero las restricciones presupuestarias han supuesto una retirada progresiva de algunos campos clave, lo cual es especialmente grave ya que siguen sin llegar a ellos las fuerzas del mercado. Por otro lado, desde hace unos años diversas organizaciones sociales se han adelantado a las políticas oficiales. Aunque no existe un marco normativo, se han especializado en la lucha contra el desempleo y la exclusión social mediante iniciativas orientadas a ofrecer itinerarios personalizados de inserción.

Las experiencias de inclusión social desarrolladas por organizaciones sociales han demostrado que la inserción de una persona en situación de marginalidad es un objetivo factible en muchos casos. Se trata de un proceso lento, que empieza por hacer frente a carencias básicas como su hábitat y entorno social, su educación, su formación o su salud, y finaliza en un camino de acceso al mercado de trabajo cuando la persona ha recuperado ciertas habilidades sociales elementales. A partir de ese momento es posible incorporar la formación y la lógica empresarial para desarrollar un proyecto personal que mejore sus expectativas de empleo.

### El desempleo es un problema cada vez más complejo

El desempleo no es un problema coyuntural, sino la consecuencia de un cambio cultural de largo alcance que ha convertido el empleo en uno de los puntos centrales y más complejos del debate social.

El modelo de crecimiento no ha sido capaz de generar el empleo demandado por la sociedad. En España, las cifras oficiales muestran una tasa de desempleo de más del 20% de la población activa y más de 900.000 hogares con todos sus miembros en paro, ambos crecientes salvo en periodos de fuerte expansión. Puede considerarse un fenómeno estructural, que afecta especialmente a los jóvenes y a los parados de larga duración.

Expertos internacionales ya hablan de **un proceso de dualización social, en el que conviven un grupo cada vez más reducido de trabajadores especializados muy bien retribuidos y otro cada vez mayor de trabajadores cuyo poder adquisitivo apenas se mantiene**. La horquilla que los separa cada vez es mayor, por lo que tiende a generar precariedad y pobreza.

### **Todavía no hay políticas públicas de empleo de inserción**

Con la excepción parcial de las personas con minusvalía, cuya problemática se viene tratando de forma especial en los últimos años, **apenas se han definido políticas activas de empleo para personas en situación de exclusión** social. Hay que tener en cuenta la complejidad del problema, ya que son personas que no tienen una historia laboral normalizada y sus capacidades de empleo suelen estar limitadas por problemas de desestructuración personal y falta de aptitudes y hábitos para desempeñar un trabajo normal.

### **Existen modelos de trabajo a medio plazo**

Sin embargo sí que se ha convertido en un campo de actuación de organizaciones sociales especializadas que han aplicado modelos de eficacia demostrada para construir la política de inclusión social. En todos los casos se trata de un proceso sobre el que cabe hacer algunas consideraciones.

Las redes de servicios de asistencia social ofrecen una serie de prestaciones básicas y de programas de apoyo, motivación y acompañamiento social cuyo objetivo es despertar la voluntad de iniciar un proceso personal de inserción social. El primer paso es precisamente el compromiso personal.

A partir de ahí, el proceso continúa con la adquisición de unos hábitos sociales mínimos previos al inicio de la preparación para su inserción laboral. Una vez alcanzados se produce un cambio profundo en el planteamiento de las posibilidades de inclusión social, que deja su

#### Empleo

tradicional enfoque asistencial para hacerse mucho más ambicioso al relacionarlo con el empleo como único medio de recuperación de la dignidad y de integración social.

Las experiencias españolas y de los principales países europeos muestran que hay que concebir la inserción social como un proceso a medio plazo, con objetivos parciales que hay que ir alcanzando para pasar a las fases siguientes con garantías de éxito.

### **Todo proceso de inserción se desarrolla por fases**

Todo proceso de inserción parte de un compromiso de la persona, que debe manifestar formalmente su deseo y su voluntad de llevarlo a cabo.

Como primer paso, se realizan las entrevistas iniciales que culminan en la elaboración del *Proyecto Personal*. A continuación, se trabaja con el objetivo de que la persona adquiera habilidades sociales como el cumplimiento de un horario, la asistencia, el esfuerzo continuado, la programación personal, la sociabilidad y el trabajo en equipo. El paso siguiente es completar unos conocimientos mínimos de expresión oral, escritura y cálculo a nivel de titulación escolar básica, que suelen adquirirse en talleres prelaborales. De ahí se pasa a los talleres de especialización laboral, cuyo objetivo es preparar a los participantes en el desempeño de un oficio. La última fase para las personas que siguen adelante es el trabajo en una empresa de inserción, que es una empresa promovida por una organización social como estructura de aprendizaje cuyo objetivo es servir de tránsito hacia el mercado convencional, en el que culminan los procesos de éxito.

¿Qué puede hacer la empresa? Entre otras cosas apoyar mediante el asesoramiento estratégico, de gestión o en la formación que puedan prestar sus profesionales a las empresa de inserción, la constitución de uniones temporales de empresas, la compra de sus productos o servicios o la contratación de personas en las distintas fases del proceso.

# La Declaración Europea de Empresas contra la Exclusión

Nota técnica, 2 de mayo de 1999

La Fundación Empresa y Sociedad ha sido una de las entidades firmantes de la Declaración Europea de las Empresas contra La Exclusión Social, a quien representa en España, mediante la que expresa su voluntad de participar en el esfuerzo común necesario para prevenir la exclusión y luchar contra ella.

Se trata de un documento de trabajo elaborado a partir de las contribuciones de un grupo informal compuesto por representantes de grandes empresas de Europa, con ayuda de los servicios de la Comisión Europea.

A continuación resumimos las **posibles vías de acción** propuestas para empresas, organizadas según los ámbitos incluidos en el texto de la Declaración.

## Favorecer la integración en el mercado de trabajo

- Promover la igualdad de oportunidades en materia de contratación y de asignación de puestos. Aplicar los mismos criterios a todos los candidatos, renunciando principalmente, a todo prejuicio en contra de los candidatos que estén en paro desde hace tiempo, así como en contra de otras personas con dificultades en el mercado de trabajo (jóvenes, trabajadores poco cualificados, discapacitados, ...). Evitar la sobrecualificación sistemática en el momento de la contratación que penaliza a los menos cualificados.
- Aplicar modalidades de aprendizaje y de formación poco cualificadas; velar por que dicha formación se ofrezca, sobre todo, a los trabajadores recién contratados y con escasa remuneración. Disponer del tiempo y los medios necesarios para la acogida, el aprendizaje y la adaptación de los recién llegados.
- Conocer y aplicar los diversos procedimientos y ayudas que conceden los poderes públicos para favorecer la integración de las personas con dificultades.
- Especificar en los contratos de trabajo la relación entre prestación efectiva y retribución, sobre todo, para garantizar la igualdad de trato para las personas que ocupen o deseen ocupar un empleo o

## Empleo

una actividad a tiempo parcial para así conciliar mejor la vida profesional y la vida familiar. Esto contribuirá de forma indirecta a ampliar la noción de trabajo a reconocer el valor de una actividad al margen del trabajo remunerado (por ejemplo, tareas relacionadas con las necesidades de la familia con el cuidado de la salud, con el voluntariado, etc.)

**Participar en la formación profesional**

- Participar en el establecimiento de sistemas y fórmulas pedagógicas adaptados que mejoren los conocimientos básicos (conocimientos generales, lingüísticos, científicos, etc.) para desarrollar las cualificaciones en materia de tecnología, para familiarizar a las personas con los cambios tecnológicos, y aquellas que mejoren las capacidades de comunicación, de contacto y de organización que contribuyen a mejorar las capacidades individuales.
- Garantizar el vínculo entre la formación (escolar, profesional y universitaria), la vida activa y las necesidades del mercado. Combinar aprendizaje y formación con vistas a mejorar la cualificación de los futuros trabajadores y a aumentar, por tanto, la productividad.
- Acoger becarios procedentes de la formación profesional y jóvenes en periodo de prácticas, lo que también podría proporcionar mejores competencias para la empresa.
- Tener en cuenta la importancia de la formación de reciclaje y de la formación continua; estudiar y aprovechar, en colaboración con los agentes implicados, las nuevas vías que se presentan para un ajuste más armónico del tiempo de trabajo y de desarrollo de las aptitudes (créditos para formación, permisos para formación, etc.)

**Evitar la exclusión en la empresa y prevenir los despidos, o si estos son inevitables, prever la aplicación de las medidas oportunas**

- Implicar a los propios trabajadores en los esfuerzos encaminados a conservar o restaurar la viabilidad económica de la empresa. Desarrollar las competencias a través de los puestos a corto, medio y largo plazo, pero también a través de las formas modernas de organización del trabajo como la polivalencia, el trabajo en equipo, etc. Establecer niveles de autonomía que fomenten la responsabilidad y la motivación de los trabajadores, lo que puede también mejorar la productividad y la rentabilidad.

## Empleo

- Tener en cuenta la posible aportación de la flexibilidad del tiempo de trabajo en la mejora de la productividad, en la reducción de los costes y para evitar los despidos. Estudiar las modalidades de reparto de trabajo en los ámbitos en los que resulta factible y económicamente justificado.
- Preferir las fórmulas flexibles y progresivas a las medidas duras, que tienen consecuencias negativas para el personal y para la empresa; en lo que respecta, por ejemplo, al ahorro, prever, en principio y con preferencia a la reducción de plantilla, medidas como la reducción de las horas extraordinarias, la prevención del absentismo, la renegociación de las retribuciones en especie, la formación del personal, etc. Como último recurso y cuando se prevea realizar despidos, estudiar todas las posibilidades de llegar a acuerdos transitorios o duraderos en materia e tiempo de trabajo y de remuneración; aprovechar en su debido momento todos los recursos y todos los servicios de asesoría y de recolocación, públicos o privados, con el fin de proporcionar a las personas afectadas el mayor número de posibilidades de empleo que resulte posible.

### **Promover la creación de nuevos puestos de trabajo y de empresas**

- Participar activamente en las múltiples iniciativas e innovaciones que favorezcan la creación de empleo, teniendo en cuenta las limitaciones del entorno mundial y las orientaciones de las políticas macroeconómicas.
- Favorecer la segregación de una parte de la plantilla que desee crear su propia empresa.
- Buscar en la propia empresa (o detectar en empresas más pequeñas) proyectos latentes no relacionados con sus propias estrategias de desarrollo (o con las estrategias de las otras empresas) y que podrían realizarse mediante la concesión de permisos o la segregación de una parte de la plantilla o mediante la transferencia a las PYME del tejido local.
- Compartir con otras empresas del tejido local y con el respeto de las reglas de la competencia, los conocimientos adquiridos en su ámbito de competencia y de excelencia.
- Apoyar la innovación de las PYME, principalmente, ayudándoles a adquirir los conocimientos tecnológicos y a desarrollarse para la exportación, poniendo a su disposición los medios o los marcos para reflexionar sobre su estrategia de desarrollo y facilitar el conocimiento de los reglamentos e iniciativas, en especial

## Empleo

Europeos, ayudándoles en temas de gestión y de ingeniería financiera.

- Contribuir, recurriendo principalmente a las acciones públicas dirigidas tanto a la oferta (ayudas a la creación de empresas) como a la demanda (deducción de impuestos, emisión local de bonos o de cheques-servicio a los esfuerzos encaminados a las numerosas necesidades, todavía insatisfechas en gran medida en el mercado, en los siguientes sectores:
  - servicios de proximidad (ayudas a domicilio, custodia de los niños, asistencia a los jóvenes, seguridad de inmuebles de vivienda, comercios próximos, etc.),
  - mejora del marco de vida (renovación de los barrios y de las viviendas antiguas, desarrollo de los transportes colectivos, locales, etc.),
  - protección del medio ambiente (mantenimiento de las zonas naturales y de los espacios públicos, tratamiento de aguas y saneamiento de las zonas contaminadas equipamientos de ahorro de energía, etc.),
  - o también en los sectores audiovisual, del tiempo libre, del deporte y de la cultura.

### **Contribuir a la solidaridad en favor de las zonas o grupos de personas especialmente vulnerables**

- Facilitar personal directivo a los organismos que intervienen de forma eficaz en las zonas sensibles afectadas.
- Apoyar las operaciones de desarrollo social utilizando las estructuras financieras y los medios de las sociedades de conversión creadas por las empresas.
- Dedicar medios, sobre todo a través del mecenazgo, para la creación de empresas u otras actividades generadoras de lazos sociales y de ingresos.
- Acoger personal en prácticas procedentes de categorías sociales en dificultad, esforzándose por garantizar una acogida de calidad gracias, por ejemplo, a la asistencia de tutores debidamente formados.
- Poner a disposición de las instancias que trabajan en la reinserción de personas en dificultad talleres mediante los cuales estas personas puedan reintegrarse en el mundo del trabajo.
- Desarrollar una estrecha colaboración con los agentes de las asociaciones y de la economía social, que proporcionan a las personas especialmente marginadas una acogida con vistas a garantizar el acceso, por una parte a las necesidades

## Empleo

fundamentales no satisfechas (ser escuchado, tener un techo, poder alimentarse, lavarse, ser atendido, etc.), y por otra parte a un empleo o a una actividad que les procure un estatus social, recursos, un ritmo de vida y un reconocimiento social.

## La selección

Expansión, 2 de junio de 2008

La Fundación de la Innovación Bankinter elige los temas que trata apoyándose en un grupo de más de 200 expertos de los cinco continentes, que buscan anticiparse al futuro y analizar tendencias e impactos en los actuales modelos de negocio. Entre los que han tratado desde 2003 se encuentran la energía, la nanotecnología, China o la medicina personalizada. El seleccionado para la novena ocasión se tituló **Nuevos consumidores: inmigración y envejecimiento**. Lo presentó hace unos días. Será que no es un tema menor.

Recuerdo que en la Europa de los Quince la proporción entre trabajadores en activo y jubilados es 4:1. En 2050 será 2:1, aunque en España alcanzará 1,5:1. Datos que generarán un cambio drástico, cuyos efectos requerirán al menos aumentar el número de trabajadores (gracias a la entrada de inmigrantes y la mayor incorporación de la mujer al mundo laboral), alargar la vida laboral y considerar un sistema mixto de pensiones. **De nada de ello se oye apenas a políticos, medios de comunicación ni empresarios**. Ni a sus equipos de R”S”E. Espero que alguno de los 200 expertos proponga que el décimo tema sea la renovación de líderes. Y que triunfe.

## Su pensión

Expansión, 27 de abril de 2009

Estamos mayores. Cada día más. Por suerte. Pero no sé si usted y yo lo hemos asumido. Ni las empresas. Por si sirve de reflexión, **el jurado de los Premios Empresa y Sociedad declaró desierta la modalidad de Envejecimiento Activo** hace unos días. Diecinueve expertos. Por unanimidad.

Coincido con los líderes políticos y sindicales en que **no es el momento de intranquilizar a los ocho millones de pensionistas. Pero** sólo en eso. Porque **tenemos que empezar a trabajar rápido y con inteligencia.** Para ellos. Y para todos, porque el tiempo vuela. Y pensando en varias legislaturas, aunque sea una unidad de medida poco habitual. **El adecuado tratamiento del envejecimiento será una de las claves para muchas empresas y cajas.**

Hoy contamos con 7,6 millones de personas de más de 65 años en España, el 16,6% de la población total. Que crecerán hasta 16 millones en 2050, más del 30% entonces. Nos convertiremos en el país más envejecido del mundo. Pasaremos de los actuales 2,1 millones de octogenarios a más de 6. Y disminuirá el número de jóvenes, que desde 2001 es menor que el de mayores. Porque hoy somos 7 millones de menores de 15 años y 7,6 de mayores de 65. Además, parece que la relación entre contribuyentes y pensionistas se mantendrá en torno a 2:1 hasta 2015. Pero en 2040 ya será menor de 1,5 y el coste de las pensiones crecerá hasta el 17% del PIB en 2050.

Datos para reflexionar. Que generarán un aumento considerable del coste global de las pensiones y un mayor gasto sanitario y de atención personal. Como para no empezar a trabajar ya, aunque el debate público sea mejor que espere a mejores momentos. Apuesto a que es uno de los primeros en cuanto empezamos a recuperarnos de la crisis.

## Lo más in

Expansión, 19 de noviembre de 2007

Acabamos de escuchar lo más in en integración social durante nuestra reunión anual de Socios. La ponente principal era Julia Cleverdon, alma de BiTC. Inglesa, inspiradora, innovadora, ingeniosa, intuitiva, inteligente e inapelable. Guiada por un puñado de páginas arrancadas de un cuaderno, porque su creatividad es irrepresentable en ningún powerpoint e inexplicable en ningún breviario universitario. Porque cuando se proyecta o se publica ya está obsoleta. Poco académica, pero impecable e implacable desde todos los ángulos, y por delante de los políticos.

Subrayó que **las empresas más in del mundo son globales porque son capaces de llegar a cualquier esquina** del planeta. No sólo con sus productos sino, sobre todo, **con sus equipos humanos. A colegios y centros de formación profesional de barrios**, donde colaboran en actividades educativas, deportivas o culturales y a los que ofrecen oportunidades de empleo. Mencionó a empresas anglosajonas que todos conocemos, para las que la cohesión social requiere trabajar en equipo.

Después de escucharla parece incontestable lo que hay que hacer. Tenemos que ser toreros en el cómo.

## De Babel a PISA

Expansión, 10 de diciembre de 2007

**Los jóvenes de la octava potencia económica mundial ocupan el puesto veintisiete en el último informe PISA sobre calidad educativa en treinta países de la OCDE.** Además, casi un 30% dejaron de estudiar al acabar la secundaria. Gracias en parte al triunfo de la cultura del igualitarismo y la permisividad frente a la del esfuerzo, el mérito y la autoridad moral del educador. ¿Le suena? Somos nosotros. Con un sistema que cuenta con algunos textos que subrayan las maldades de las multinacionales y el libre mercado. Y que genera una juventud más inerte que la de hace unos años, que no protesta, por ejemplo, porque en la última oferta pública de empleo del sistema de salud de una comunidad autónoma se otorguen 20 puntos al candidato por el conocimiento de su lengua regional cooficial frente a 4 por su investigación científica, 6 por sus cursos especializados o 1,2 por ser catedrático en la materia. Será que lo han leído pero no entienden su alcance. O que no se han puesto muy enfermos. Una torre de Babel.

Por eso hay que celebrar los recientes premios a las becas de La Caixa, los acuerdos de Telefónica y Santander con la comunidad universitaria o la iniciativa de Citi para que los escolares entiendan qué es una empresa y aprendan a emprender. **Educación para la ciudadanía. Empresarial. Con futuro.**

## Julio Verne

Expansión, 1 de octubre de 2004

Una de las principales conclusiones de los estudiosos del apoyo a los damnificados del 11S neoyorquino fue que sobró dinero para proyectos, que el uso de los recursos obtenidos fue “mejorable” y que faltaron buenas iniciativas con proyección y calado temporal. ¿Volverá a pasar aquí en relación con el 11M? En la parcela que nos concierne, ¿qué pueden hacer las empresas para evitar los errores de entonces?

La reacción inmediata de las empresas puso de manifiesto que cuentan con mecanismos para responder con urgencia. Principalmente mediante sus productos y servicios (alojamiento, rehabilitación de viviendas, viajes de repatriación, donación de medicamentos, transporte o sistemas de información). Además, se produjeron aportaciones de dinero, a veces en colaboración con sus empleados, pero muchas fueron generalistas, dirigidas a administraciones públicas o algunas vinculadas a necesidades que ya cubre nuestra legislación mediante indemnizaciones. Por último, también hubo empresas que mostraron su interés por trabajar a medio plazo. Por ejemplo, en proyectos de empleo.

Creemos que ahora **el reto empieza a ser trabajar en equipo en proyectos complejos, como el apoyo humano y, sobre todo, la convivencia intercultural en barrios**. Hay entidades sociales intentando hacerlo, no sólo con carácter paliativo sino también preventivo. Para las empresas y cajas de ahorros es una oportunidad de colaborar en este tipo de proyectos. A muchos les parecerá ciencia ficción. También lo eran las novelas de Julio Verne.

## Traca en Alcorcón

Expansión, 29 de enero de 2007

Hay que llamar la atención sobre la inestabilidad que refleja la violencia callejera vivida en Alcorcón, grave pero todavía esporádica. Enciende la mecha de una traca que puede durar años, muy compleja y cuyo número de petardos depende de todos. También de las empresas.

¿Qué tiempo le dedican a esto sus estrategias? Al menos los de las empresas que lideran la acción social. En primer lugar deberían compartir lo que ya hacen, porque no empiezan desde cero y pueden tener un importante efecto demostración. Y después dar un impulso a sus políticas activas, sobre todo en barrios con una dependencia más directa de los recursos públicos destinados a educación, sanidad y servicios sociales. **La competencia que se genera entre inmigrantes y autóctonos** para acceder a una plaza en un colegio o al servicio de urgencias en un hospital, unido a las situaciones de precariedad en el empleo, familias desestructuradas, carencias educativas, infravivienda o dificultad para resolver conflictos sin violencia **también concierne a las empresas**. Creo que sería bueno que reflexionaran sobre cómo actuar eficaz y eficientemente con recursos como sus oportunidades y políticas de empleo, las habilidades de sus profesionales o su capacidad para trabajar en equipo con otras empresas y expertos en proyectos que duren más de una legislatura.

Los barrios deprimidos de grandes ciudades, crecientemente deteriorados y diferenciados en guetos, acogen a la tercera parte de la población urbana, que a su vez es la mitad de la población del mundo. **¿Son sostenibles, por ejemplo, barrios de Madrid o Barcelona con un 40% inmigrantes de 40 culturas, cuyos niños representan hasta el 95% de los alumnos de sus colegios públicos?**

La respuesta supongo que está en el viento. Espero que no sea un huracán que pille por sorpresa a las grandes empresas. **Cinco de las empresas más conocidas del mundo ya cuentan con actuaciones en barrios de baja renta per cápita de ciudades españolas**. Líderes también en esto.

## Inmigración y madurez

Expansión, 3 de julio de 2006

La inmigración está generando un cambio sin precedentes. Hoy hay tres millones setecientos treinta mil inmigrantes empadronados en España, el 8,5% de nuestra población. Desde 1996 hemos pasado de doce a diecisiete millones de empleos. Más de la mitad del crecimiento corresponde a personas de otros países, entre los que hay grupos cuya cualificación y perfil emprendedor no son menores que los nuestros. Además, en 1998 vimos nacer aquí a 350.000 niños, la mitad que en 1978. Hay muchos otros datos, pero éstos bastan para intuir que el cambio que se producirá en la población activa va a ser complejo y más rápido de lo que pensamos.

**Algunas grandes empresas llevan varios años trabajando en inmigración, sobre todo en sus políticas de empleo y en servicios a medida**, como los financieros. Parte de su trabajo ha sido establecer las bases, pero los frutos que empiezan a recoger ya son buenos ejemplos. Porque contribuyen a reducir el número de personas en situación o riesgo de exclusión actuando sobre un reto de primera, forman parte de la actividad habitual de la empresa, no tienen partida en el presupuesto de gastos, no cuentan con epígrafe propio en el informe anual ni están gestionados por su equipo de acción social. Es decir, una acción social madura.

## Datos sobre empresa e inmigración

Europa Press, 14 de mayo de 2007

**Habría que conseguir que cualquier empresa se planteara si la inmigración es un tema relevante** para ella, si tiene sentido tomar la iniciativa y si es necesario acompañar las actuaciones empresariales con actividades que faciliten su integración en la sociedad española.

**Algunos datos pueden ayudar a contestar.** La población crece en España a una tasa del 1,5% anual desde 2000, la más alta de la historia, principalmente porque hemos pasado de 900.000 a 4 millones de personas inmigrantes. Las previsiones del INE sitúan la población española en 53 millones de habitantes en 2050, 10 más que ahora a pesar de la baja tasa de natalidad entre los nativos. Los colegios recortaron en un millón el número de alumnos en la década de los años 90. La enseñanza obligatoria ha recuperado 424.438 desde 2000, el 98,5% de ellos extranjeros. España perderá entre un 20 y un 35% de licenciados universitarios nativos en la próxima década. La mitad del empleo creado en los últimos cinco años ha sido cubierto por inmigrantes. En Madrid, el 70% en 2006, con lo que ya representan el 20% del total de ocupados. El 50% del crecimiento del PIB de los últimos cinco años se puede asignar al proceso de inmigración, que genera un superávit de 5.000 millones de euros anuales en las cuentas públicas. Pero el efecto se reducirá y cambiará de signo según vaya aumentando el número de inmigrantes pensionistas. La inmigración incorpora un patrón sesgado hacia los bienes de consumo duradero, sobre todo importados, con un mayor consumo y un mayor endeudamiento a corto plazo.

Parece obvio que la inmigración ya es una oportunidad. Macroeconómica y para el mercado y el empleo de empresas líderes de los sectores mencionados.

## Perspectiva

Expansión, 23 de marzo de 2009

**A la mayor parte de las empresas les sonaba a nuevo que las personas inmigrantes estuvieran llamadas a ser protagonistas de nuestra realidad social cuando les hablamos por primera vez en 2006.**

En un par de años ha habido un vuelco. Así lo reflejan los resultados que acabamos de presentar del trabajo en equipo de 25 empresas que representan casi el 2% del empleo privado inmigrante. En este ámbito, en el de los nuevos productos o en el de la acogida e integración. Paradójicamente hoy se mantiene el principal mensaje de fondo, polémico. Porque, a pesar de todo, la demografía nos dice que España seguirá precisando nuevos inmigrantes laborales, estimados en 2 millones. No hoy sino entre hoy y 2020. También siguen siendo válidas sus propuestas para los responsables políticos. Intentaremos que las recoja la nueva ley de inmigración, de próxima entrada en el Congreso. Sobre todo las que inciden en tratar los flujos migratorios considerando la demografía y las necesidades del mercado laboral, y que se ponga el foco en el objetivo de la integración de las personas inmigrantes como ciudadanos.

Durante los próximos años el cambio será complejo. Una oportunidad a la vez para las empresas y para la sociedad.

## El año de las personas con discapacidad

Expansión, 15 de septiembre de 2003

**Este Año Europeo de las Personas con Discapacidad es un buen momento para que las empresas den un nuevo impulso** a su apoyo a la integración social de más de 3,5 millones de personas en España. Hay argumentos empresariales para hacerlo desde distintos puntos de vista.

En el ámbito del empleo, el bajo grado de cumplimiento de la reserva legal del 2% hace que, aunque las afiliaciones a la Seguridad Social de personas con discapacidad hayan pasado de 34.378 a 55.769 en los últimos cuatro años, su tasa de desempleo sea todavía cuatro veces superior a la media. Algunos datos más. Hay que tener en cuenta que 17.690 se han creado gracias a la Fundación ONCE, pionera desde hace ya quince años, y que el 51% corresponde a discapacitados psíquicos, el 36% a físicos y el 13% a sensoriales. En el mundo empresarial empezamos a conocer casos y datos sobre el empleo directo. Pero también sobre compras a centros especiales de empleo, incluso de puesta en marcha de competitivos centros propios, que le prestan servicios a las empresas que los promueven y, en la mayor parte de los casos, a terceros.

En el ámbito de los posibles nuevos mercados, recordemos que las personas discapacitadas representan casi el 10% de los ciudadanos que circulan por un centro comercial o que necesitan servicios bancarios. Pero su acceso a los productos y servicios habituales suele ser más difícil que para los demás.

Por último, parece inminente la exigencia legal de que las empresas cumplan el requisito del 2% para que se considere su oferta en cualquier concurso público. Otro dato. Los grandes contratistas o los laboratorios farmacéuticos están financiando desde hace dos años a entidades especializadas en facilitar a personas con discapacidad su acceso al empleo, en el marco de las medidas alternativas a la LISMI.

## La oportunidad de la discapacidad

Expansión, 5 de diciembre de 2005

El sector público y el privado cuentan con cerca del 2% de personas con discapacidad en su plantilla. Las empresas pequeñas son las que tienen una tasa más elevada, a pesar de no estar obligadas por ley. Sorprende, pero así es. Además, el Gobierno se acaba de comprometer a informar cada año al Congreso del número de empresas que se encuentran a un lado o a otro del 2%. Por eso **creo que muchas grandes empresas dejarán de considerar el tema como algo menor. No sólo por su riesgo legal o de opinión pública.** También porque es una oportunidad para su desarrollo como empresas. Porque la diversidad enriquece. Porque ya se tiene en cuenta en las licitaciones de muchas Administraciones públicas. Y porque hay casos con cuotas de hasta el 25%.

Tampoco es menor el capítulo de la accesibilidad universal, una revolución que tiene que ver con entornos, productos y servicios más fáciles de usar para un mayor número de personas. Aquí también hay casos de empresas que prestan servicios electrónicos de transacciones comerciales con clientes, acordes con los estándares internacionales sobre accesibilidad e iremos conociendo más, todos ellos en primera línea de innovación.

## La sociedad necesita emprendedores

Fundación Argentaria, 13 de noviembre de 2000

**Ser empresario es uno de los mejores servicios que se puede prestar hoy en la sociedad.**

La figura del empresario ha ido ganando prestigio y liderazgo en los últimos años. Sin embargo, aunque parece resistir mejor que otros agentes sociales, sigue siendo uno de los papeles del hombre más polémicos.

Como primer paso para ser empresario hay que eliminar los prejuicios por la vía práctica. La clave del reconocimiento de la importancia de la empresa para la sociedad se encuentra en el hecho de que el mayor número posible de personas se plantee en serio la posibilidad de ser empresario. Si aumenta el número de personas con un proyecto empresarial, tanto si lo ponen en marcha con éxito como si no, aumentará el reconocimiento hacia los que antes se han esforzado y han conseguido llevarlo a buen puerto. Por eso todos deberíamos cuestionarnos seriamente si podemos ser empresarios como algo que cada uno debe intentar crear en la medida de sus posibilidades ya que es parte de su compromiso cívico y de su contribución al bienestar social.

A partir de entonces, hay que prepararse. El emprendedor es una mezcla de acción y reflexión. Empezar es acometer una iniciativa con dificultades y riesgos, e implica luchar, sacrificarse, concentrar esfuerzos y energías, y empujar. Por tanto, parece lógico que haya una parte de indudable vocación, que hay que despertar, formar y desarrollar. Pero no olvidemos otra que se va haciendo a base de formación y tiempo.

La profesión de empresario exige dar el salto de la teoría a la práctica, de lo que se dice a lo que se hace, de las musas al teatro. Hace falta no sólo saber qué hacer, sino cómo llevarlo a la práctica

de la mejor manera posible, lo cual es un ejercicio tan noble como complicado, apasionante y divertido.

**IDEAS POSITIVAS**

*(en contra de muchos tópicos habituales, poco constructivos)*

Ser empresario es uno de los mejores servicios que se puede prestar a la sociedad.

¿Has pensado que tú también puedes ser empresario?

Ser empresario es un reto tan noble como complicado, apasionante y divertido.

Crear una cultura empresarial es bueno para todos.

La parte creativa del empresario es una de las mejores formas de concretar la inteligencia del ser humano.

Los empresarios del futuro serán los que creen riqueza y bienestar en su entorno.

Las aptitudes y actitudes empresariales son aptitudes y actitudes vitales.

La empresa es uno de los principales protagonistas en la sociedad actual. Su capacidad de anticiparse y responder de manera innovadora a un entorno cambiante, de generar recursos ofreciendo productos y servicios necesarios o de crear empleo - base de partida imprescindible para el proyecto de vida de cualquier persona - son los mejores indicadores para conocer la salud y las perspectivas de futuro de un país, una región o una ciudad. El concepto de empresa ya trasciende el ámbito económico.

Sin embargo, existe una percepción social generalmente distorsionada sobre el papel de las empresas y los empresarios, a los que la gente asocia a grandes beneficios, capitalismo salvaje, explotación y falta de escrúpulos. Quizá es porque se confunde el emprendedor con el buscador de oportunidades polémicas de compra-venta o al inversor especulativo en los mercados, que son cosas bastante diferentes. Paradójicamente, nadie suele dudar de la importancia de la función social de los pequeños empresarios, no solo por los bienes y servicios que producen sino también como

factor de estabilidad y de cohesión social a través del empleo que generan.

Hay que romper los prejuicios y acabar con los tópicos habituales contra la empresa, el liberalismo económico o la iniciativa privada. La empresa es ni más ni menos que la iniciativa de las personas. El hombre progresa más en sociedades liberales, como demuestra el hecho de que haya menos hambre, mayor fuerza de voluntariado, jornadas laborales más reducidas o productos y servicios de calidad a precios mejores. Son sociedades donde el progreso está realmente en manos de las personas y las iniciativas privadas, en los que la empresa es el principal agente generador de progreso. Es indudable que el aumento racional del consumo genera riqueza y bienestar. Aunque es un tema complejo, basta con compararnos con otros países o con épocas anteriores de nuestra historia. En este contexto de protagonismo de lo privado es en el que se produce el progreso. Es el mismo contexto en el que las personas tomamos decisiones tan trascendentales en nuestra vida como crear una familia, elegir nuestros amigos o trabajar como voluntarios por un mundo mejor.

Por eso los ciudadanos deberíamos no sólo vencer muchos prejuicios, sino tener una visión mucho más positiva de la empresa y mucho más activa respecto a la identificación de oportunidades de creación de empresas.

Fundación Empresa y Sociedad  
Orense 29, 6º  
28020 Madrid

Tf 91 435 89 97  
Em [info@empresaysociedad.org](mailto:info@empresaysociedad.org)  
[www.empresaaysociedad.org](http://www.empresaaysociedad.org)