Responsabilidad Social del trabajo autónomo en España: análisis subsectorial

Directores

Isidro Antuñano Maruri
José Luis Monzón Campos

Equipo investigador

José Galán Peláez
Álvaro Gallego Borràs
María Ferrer Martínez

CIRIEC españa

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Edita
© CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa
Avda. Los Naranjos. Facultad de Economía. Despacho 2p21. 46022 Valencia
Tel.: 96/382.84.89 - Fax: 96/382.84.92
ciriec@uv.es - www.ciriec.es

Diseño y maquetación
Sergio Rubio

ISBN
978-84-128082-7-8

CAPÍTULO 1. Introducción 5

CAPÍTULO 2. Síntesis actualizada de la responsabilidad social en la empresa: componentes, objetivos e indicadores 9

2.1. La RSE en las empresas de menor dimensión 10

2.2. Perspectiva histórica 12

2.3. Principales referencias internacionales en cuanto a la RSE 15

2.4. La especial importancia del Global Compact de las Naciones Unidas para el trabajo autónomo 20

2.5. Componentes, objetivos e indicadores 21

2.6. Niveles de Responsabilidad Social 23

2.7. Posición de las principales organizaciones empresariales y del trabajo autónomo ante la RSE 25

CAPÍTULO 3. Modelos de aplicación de la Responsabilidad Social de la Empresa al trabajo autónomo 31

3.1. Fases en la implantación de la RSE, y proveedores de servicios 32

3.2. Aprobación de la Política de RSE, y del Código Ético de RSE 35

3.3. Determinación de las personas/Departamento responsable de la RSE en la empresa, Plan de desarrollo de la misma, y elaboración del Informe anual de RSE 37

3.4. Acreditación, certificación y verificación de la RSE de una empresa pequeña o mediana 38

3.5. Costes económicos de la RSE: adhesión institucional, y costes de la verificación externa 40

3.6. Vinculación directa a los modelos de reporte de alguna de las entidades más representativas de la RSE 41

CAPÍTULO 4. Principales subsectores del trabajo autónomo, su dinámica económica y la aplicabilidad de la responsabilidad social a cada uno de ellos 45

4.1. Categorías de trabajo autónomo en las resoluciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, CIET 46

4.2. Categorías del trabajo autónomo en Eurostat y el Instituto Nacional de Estadística 48

4.3. La RSE en las diversas categorías del Estatuto del Trabajo Autónomo 50

4.4. La RSE en las diversas categorías de trabajo autónomo de la Administración de la Seguridad Social 54

4.5. La RSE en la tipología económica del trabajo autónomo 63

4.6. La consideración de la responsabilidad social en el ciclo de vida del trabajo autónomo 78

CAPÍTULO 5. La responsabilidad social en el trabajo autónomo cooperativo 85
5.1. Cooperativas de servicios a trabajadores autónomos 87
5.2. Cooperativas agrarias, y cooperativas de trabajo asociado cuyos trabajadores pertenecen al régimen de autónomos 92
5.3. Trabajo autónomo, cooperativismo y responsabilidad social de la empresa 94

CAPÍTULO 6. Conclusiones 97

Bibliografía 101

CAPÍTULO 1

Introducción

El presente Informe se lleva a cabo en aplicación de la Resolución de 2 de diciembre de 2024 de la Secretaría de Estado de Trabajo por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, en particular en lo relativo al punto CUARTO, 3, 2 de la citada Resolución: Acciones de integración de prácticas de responsabilidad social en el trabajo autónomo.

Mediante este documento se pretende fundamentar una visión moderna y realista de la responsabilidad social en el trabajo autónomo, que tiene en cuenta su capacidad transformadora y de emprendimiento, su sostenibilidad global en el tiempo, y también la necesidad de reposicionarse periódicamente ante los cambios en su entorno competitivo. Aunque la aplicación por parte de los trabajadores y trabajadoras autónomos de medidas de responsabilidad social de la empresa pueda parecer inicialmente como menos urgente o incluso menos necesaria que en otros sectores empresariales, ello no es así, pues el trabajo autónomo afecta a millones de personas trabajadoras directas y millones de personas consumidoras de bienes y servicios, moviliza un volumen destacado de valor añadido bruto, y tiene sus propios requisitos de sostenibilidad económica, social y ambiental.

Las hipótesis de partida para este análisis especifican que:

- La evolución del trabajo autónomo en su conjunto no es siempre similar a la propia de los diversos subsectores relevantes del mismo; si bien en ocasiones no existe suficiente información estadística desagregada para diferenciar sus segmentos más dinámicos de los más estancados.
- Existe una clara diferencia entre los subsectores de trabajo autónomo más dependientes de la regulación legal de su demanda (por ejemplo, profesiones liberales en sectores regulados) y los subsectores más abiertos a la competencia (por ejemplo, las distintas profesiones y oficios del sector global de la construcción).
- Cada subsector del trabajo autónomo debe elegir su propio esquema de responsabilidad social, que puede ir desde el énfasis en las normas deontológicas aplicables en su actividad, a compromisos específicos en materia económica, social y ambiental, a la adhesión a pronunciamientos y metodologías concretas de entidades significativas, el establecimiento de normas autoimpuestas de diligencia debida, etc.

Entrando en la estructura del Informe, el capítulo 2 presenta una síntesis de la evolución y el contenido actual de la responsabilidad social de la empresa en la literatura científica; destacando la universalidad de la misma, su aplicabilidad a las empresas formadas por trabajadores autónomos, los distintos enfoques de la RSE según tipos de instituciones, y su desagregación en grandes dominios o componentes, que se concretan después en grupos de objetivos y en el despliegue a una variedad de indicadores prácticos, que deben adaptase a cada sector económico, dimensión de las empresas, etc.

A partir de la base teórica anterior, el capítulo 3 establece distintos modelos de aplicación de la responsabilidad de la empresa al trabajo autónomo, para lo cual se abordan las fase de implantación de la RSE en una organización basada en este tipo de trabajo, se señalan las principales organizaciones nacionales e internacionales que ofrecen su colaboración en el proceso, y las vías y costes de vinculación del trabajo autónomo a ellas.

En el capítulo 4 se lleva cabo una triple tarea: cuantificar caso por caso la dimensión laboral de los principales subsectores del trabajo autónomo, siguiendo la delimitación de tales subsectores por la Ley del Estatuto del Trabajo autónomo y la ley de Seguridad Social¸ yendo de las grandes categorías del trabajo autónomo a los colectivos más reducidos, comprobar el grado de implementación de la RSE en tales subsectores; y proponer medidas de reforzamiento de esta RSE adaptadas la naturaleza económica y social propia de cada caso. Ello ayudará a disponer de una visión realista del heterogéneo espectro del trabajo autónomo, y la necesidad de aplicar en él modelos y metodologías distintas a la hora de fundamenta su política de RSE.

El capítulo 5 se dedica a analizar las prácticas de RSE en el trabajo autónomo cooperativo, que de nuevo se abre a una variedad de entidades (cooperativas agrarias, cooperativas industriales y de servicios, cooperativas de trabajo asociado). El sector dispone de los principios cooperativos establecidos internacionalmente como guías de la responsabilidad social de estas entidades, aunque el grado de implementación de la RSE resulta muy variable en las organizaciones concretas que se han tomado como ejemplos representativos de cada subsector.

Por último, en el capítulo 6 se resumen las principales conclusiones obtenidas, y se finaliza el Informe con las adecuadas referencias bibliográficas que pueden ayudar a ampliar aquellos aspectos que cada lector considere convenientes.

La adecuación del Informe a las políticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social viene dada por su enmarque dentro de la *Estrategia Nacional de Impulso al Trabajo Autónomo, 2022-2027*, en su *Eje 4 Por un trabajo autónomo sostenible*. En concreto, se considera que la *Estrategia Nacional de Trabajo Autónomo 2022-2027* debe ser aplicada a cada subsector del trabajo autónomo de un modo común en lo fundamental, pero adaptado también a las particularidades sectoriales en cuanto a necesidades de formación, instrumentos de fomento, remoción de la excesiva compartimentación legal en algunas actividades, responsabilidad social, etc.

En cuanto a las personas e instituciones destinatarias del presente Informe, se considera que los destinatarios finales principales de la actividad propuesta son principalmente

las personas físicas que se plantean iniciar o ampliar su trabajo autónomo en cualquiera de sus subsectores considerados en el estudio; así como las instituciones representativas de las mismas, y el público en general interesado en el desarrollo de la RSE.

El Informe resulta de carácter innovador en cuanto expone con detenimiento la diversidad subsectorial que caracteriza al trabajo autónomo, que hasta el presente ha sido escasamente analizada con suficiente detalle por la complejidad que encierra, y propugna un enfoque de política pública que añada a los componentes unitarios del trabajo autónomo unos enfoques subsectoriales los más documentados y precisos posible.

CAPÍTULO 2

Síntesis actualizada de la responsabilidad social en la empresa: componentes, objetivos e indicadores

2.1. La RSE en las empresas de menor dimensión

La Responsabilidad Social de la Empresa, RSE (conocida también en el mundo anglosajón como Responsabilidad Social Corporativa, RSC[1]) es un enfoque que considera que el papel de las empresas y en general de las organizaciones con intereses económicos y sociales va más allá de la simple maximización del beneficio, por lo que es altamente recomendable que lleven a cabo voluntariamente un conjunto de actuaciones que faciliten sus interacciones con los distintos grupos sociales con los que se relacionan, contribuyan a la defensa del entorno ambiental, presten atención a la población más vulnerable, etc.[2].

Mediante la elaboración de sus informes, memorias, verificaciones, etc., relativos a la RSE, y de su puesta a disposición del público interesado, una empresa u organización se hace más consciente de las implicaciones sociales y medioambientales de sus actividades, da a conocer sus principales avances en este campo, y emite así unas señales sobre su sensibilidad sobre estos asuntos y sus compromisos futuros que son altamente valorados por su clientela en general y por ciertos grupos sociales influyentes en particular.

Las empresas y organizaciones obtienen a cambio de su actividad responsable distintas recompensas, como una mayor reputación, un mayor grado de diferenciación respecto de su competencia, una mayor adherencia de sus consumidores, proveedores y clientes, una productividad laboral per cápita más elevada, una menor conflictividad interna y externa, etc. En conjunto, los costes y beneficios netos que aporta una estrategia moderna de responsabilidad social de la empresa se considera que son muy positivos para cada entidad que pone en marcha su política de RSE, aunque no siempre son de fácil cuantificación en el corto plazo.

Cuando se habla de responsabilidad social de la empresa hay que tener en cuenta que este enfoque es plenamente aplicable a una buena parte del trabajo autónomo, pues éste se desempeña no solo por personas físicas individuales sin empleados o con escasos trabajadores por cuenta ajena, sino también por propietarios y directivos de empresas mercantiles, por personas que forman parte de sociedades laborales, de cooperati-

1. Aunque existe cierta diferenciación basada en que la RSE se centra en mayor medida en los efectos sociales externos de la actividad de las empresas, y la RSC destaca en mayor medida los aspectos internos de la gobernanza de las mismas.

2. Véase el *Manual para la elaboración del Código de Buenas Prácticas de las Empresas y Corporaciones Valencianas Socialmente Responsables*, publicado por CIRIEC-España en 2018.

vas de producción y mixtas, por personas colegiadas que trabajan en despachos con un volumen de actividad importante, etc. Por lo general, sin embargo, el despliegue de la RSE en el trabajo autónomo se produce en el campo de las pequeñas empresas y de las microempresas (**cuadro 2.1**), lo requiere de procesos de elaboración de la información y de *reporting* más sencillos que en el caso de las grandes sociedades, sean anónimas o limitadas.

Cuadro 2.1. Tipos de empresas por su dimensión, según la Unión Europea

	Según la Directiva de 2013	Según la Directiva de 2023
Microempresa		
Total activo	Menos de 350.000 eur	Menos de 450.000 eur
Cifra neta de negocios	Menos de 700.00 eur	Menos de 900.000 eur
Empleados	No más de 10	No más de 10
Pequeña empresa/grupo		
Total activo	Menos de 4.000.000 eur	Menos de 5.000.000 eur
Cifra neta de negocios	Menos de 8.000.000	Menos de 10.000.000 eur
Empleados	De 10 a 49, incluidos	De 10 a 49, incluidos
Mediana empresa/grupo		
Total activo	Menos de 20.000.000 eur	Menos de 25.000.000 eur
Cifra neta de negocios	Menos de 40.000.000	Menos de 50.000.000 eur
Empleados	De 50 a 149, incluidos	De 50 a 249, incluidos.

Fuente: Elaboración propia.

La Directiva Delegada (UE) 2023/2775 de la Comisión de 17 de octubre de 2023 modifica la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a los criterios de tamaño de las empresas o grupos de tamaño micro, pequeño, mediano y grande. Ello obedecía fundamentalmente a la necesidad de adaptar las cifras establecidas en 2013 a la evolución posterior de la inflación, facilitando así a las empresas de menor dimensión el cumplimento de unas obligaciones menos detalladas respecto de las administraciones públicas. Para que una empresa se le aplique una de las categorías anteriores debe cumplir al menos dos de los tres criterios establecidos, durante los dos últimos años. Evidentemente, las empresas grandes rebasan los indicadores establecidos para las demás categorías.

2.2. Perspectiva histórica

Hasta los años cincuenta del Siglo XX, lo que hoy denominamos Responsabilidad Social de la Empresa o Responsabilidad Social Corporativa era desconocido ampliamente en las economías de mercado, aunque tenía ya un fuerte arraigo en el movimiento cooperativista y mutualista, así como en el campo de las asociaciones y fundaciones de acción social. Tan solo algunas empresas privadas, se planteaban la realización de actividades filantrópicas o caritativas más o menos sistemáticas, cuyo telón de fondo era básicamente el de contener la conflictividad laboral e influir en su contexto local más cercano.

Howard H. Bowen publicó en 1953 su libro *Social Responsibilities of the Businessman* (reimpreso en 2013[3]) en la que se planeaba que los grandes empresarios tenían la responsabilidad de alinear sus objetivos propios con los objetivos y valores sociales, aunque aún enfocado todo ello primordialmente a fines laborales y filantrópicos. Era esta obra un aviso de la necesidad de que las empresas tuvieran en cuenta en mayor medida su entorno social, pero sus propuestas chocaban en buena medida con una sociedad occidental que desconfiaba en aquella época de estos enfoques, a los que atribuía un presunto sesgo político de izquierdas (como en la actualidad proclaman las posiciones tecno-liberales más en boga[4]).

En los años ochenta del siglo pasado maduró científica y socialmente el concepto moderno de RSE, mediante la confluencia de varios enfoques analísticos que se demostraron complementarios en la práctica: en particular, las teorías de los grupos de interés (*stakeholders*) de Ian Mitroff y Edward Freeman, en 1983 y 1984[5]; pero también otros enfoques, como la *Ética de los Negocios,* la *Corporate Social Performance* (CSP), o la *Ciudadanía Corporativa* (CC, *Corporate Citizenship*).

Desde los años noventa del siglo pasado hasta el momento actual se han ido incorporando al tema de la responsabilidad social nuevos enfoques caracterizados como *Desarrollo Sostenible, Gestión Sostenible, Triple Cuenta de Resultados* (que se presenta como triple en contraposición a la cuenta de resultados de la contabilidad financiera, cuya única consideración es el resultado económico), los modelos de *Valor Compartido,* el enfoque de la *Economía del Bien Común*, los modelos de *Auditoría Social*, etc. Cada

3. Disponible en https://uipress.uiowa.edu/books/social-responsibilities-businessman

4. Véase el análisis crítico de León Casero, J., y Martínez Ciriero, M. (2024): *Límites del globalismo tecnoliberal cosmopolita: ciudadanía, espacio público y digitalización*. Ed. Dykinson.

5. Disponible libremente on line en la siguiente dirección electrónica: https://www.researchgate.net/publication/228320877_A_Stakeholder_Approach_to_Strategic_Management

enfoque trata de acotar distintos aspectos de una misma realidad, que deben ser precisados técnicamente de manera práctica, y que generan derechos de propiedad intelectual que se aplican en los mercados de la elaboración de informes, verificación de los mismos, acreditación en ciertos campos de las empresas y organizaciones, etc.

En las décadas posteriores a la crisis de 2008, destaca en particular que muchas empresas han evolucionado ya desde un enfoque de la RSE de tipo tradicional, basado sobre todo en la filantropía, el aprendizaje inicial de lo que es la RSE y el reconocimiento del mapa de grupos de interés de la empresa, a una RSE centrada en una extensa información no financiera de carácter sistemático, ofrecida de manera transparente a toda la sociedad, y con una creciente integración de la RSE en el núcleo de la toma de decisiones sobre el gobierno de las empresas y organizaciones.

Una segunda línea claramente perceptible en las últimas décadas en materia de RSE es el creciente alineamiento de muchas grandes compañías con algunas preocupaciones éticas y sociales ampliamente sentidas por grandes grupos de población, como por ejemplo el rechazo a los efectos del cambio climático y la inacción frente al mismo, al racismo, al acoso sexual a las mujeres, al abandono de grupos de inmigrantes en situación de riesgo vital, al trabajo infantil, etc.

Un tercer aspecto de interés es la confluencia creciente de la RSE con otros enfoques de información no financiera; y con los enfoques de la información integrada, financiera y no financiera. En efecto, las empresas emiten, ya sea por obligación legal o por conveniencia propia, una variedad de informes no financieros, en materias como su cumplimiento de la normativa aplicable en el sector en que actúan, sus políticas y desempeño en materia medioambiental, sus actuaciones en materia laboral, sus respuestas a las reclamaciones de los usuarios y usuarias, etc.

La pluralidad de informes en materia no financiera y que cubren distintas áreas de la empresa ha hecho que poco a poco se haya ido imponiendo la idea de que todos estos informes o memorias confluyan en un mismo modelo de información no financiera de la empresa, que en algunos casos podrá tener un carácter legalmente obligatorio y en otros no. Al hacerlo así, la empresa soporta menos costes de gestión de la RSE, los grupos de interés encuentran la información más clara en un único documento central, y se establece un punto de conexión deseable con las necesidades de información de los inversores financieros de la empresa, que están de por sí mucho más reguladas.

Destaca asimismo que la RSE/RSC ha saltado desde el mundo tradicional de las empresas mercantiles clásicas a otros terrenos: primero, al de las empresas y entidades de la Economía Social (cooperativas, mutuas, y asociaciones y fundaciones de acción social,

primordialmente); para luego extender al conjunto de las organizaciones no gubernamentales, a las empresas del sector público, a los diferentes servicios públicos, a las Universidades, etc. La idea fuerza que tiene esta ampliación de la RSE es que no resulta suficiente establecer normas legales y enumerar los principios generales sociales a que deben atenerse las administraciones públicas o las cooperativas, por ejemplo, sino que es conveniente también que estas organizaciones den cuenta de sus logros sociales efectivos, de su impacto ambiental, etc.

En particular, las empresas de la economía social (una parte de la cual está formada por trabajadores autónomos) tienen también sus propios grupos de interés, internos y externos, a los que tener en cuenta; en el caso de las entidades de la economía social de no mercado, las personas que las apoyan solicitan información cada vez más detallada y veraz de las actuaciones no financieras de las ONG; y la dimensión empresarial de muchas entidades de la economía social se ha desarrollado tanto que éstas concitan un interés social mucho más amplio que en otros tiempos. Además, las empresas e instituciones del tercer sector justifican mejor por la vía de sus informes de RSE los apoyos públicos que reciben, en términos de menor fiscalidad, acceso específico a la financiación pública, etc.

Más dificultades está encontrando la extensión de la RSE/RSC al mundo de las microempresas, de las pequeñas y medianas empresas, y del trabajo autónomo sin trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, distintas organizaciones especializadas en la RSE, como el Pacto Global de la ONU o Global Report Iniciative, están ya ofreciendo modelos simplificados de Informes de RSE y en su caso de verificación de los mismos, que deben permitir una ampliación considerable de la emisión de información de RSE por esos sectores empresariales.

En España en particular, el reconocimiento generalizado de las aportaciones de la RSE se produce sobre todo a partir de que en 2006 se aprobase, por unanimidad de todos los partidos políticos, el *Libro Blanco de la Responsabilidad de la Empresa*[6], antes incluso del libro blanco de la Comisión Europea de 2011[7]. Sin embargo, se observa también en la actualidad en España que se está produciendo, como en Estados Unidos pero aún a menor escala, una reacción muy conservadora dirigida por grandes compañías que reclaman una acción empresarial sin restricciones, un menor intervencionismo público y una reducción sensible para las empresas de sus compromisos sociales, a los que acusan de frenar la innovación tecnológica y de distorsionar la competencia.

6. Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas. Libro Blanco de la RSC. En https://observatoriorsc.org/

7. *Libro verde de la Unión Europea, Fomentar un marco para la RSE*.

2.3. Principales referencias internacionales en cuanto a la RSE

Para disponer de un panorama actualizado de las principales corrientes en materia de responsabilidad social de la empresa aplicables al trabajo autónomo hay que partir de los documentos españoles e internacionales al respecto elaborados por instituciones como el Pacto Mundial de la ONU; las Directrices de la OIT y de la OCDE; las normas de ISO, International Organization for Standardization; y las principales aportaciones de la UE. Todas estas posiciones han dado lugar a una variedad de repositorios[8] de Informes de RSE existentes en el mundo (Pacto Mundial de la ONU, Global Report Iniciative, EMAS) y en España (Ministerio de Trabajo, Forética, Fundación Lealtad, etc.).

A su vez, la metodología para la elaboración de los citados informes debe tener en cuenta las aportaciones sobre el tema que realizan las grandes organizaciones internacionales privadas (Accountability, Global Report Iniciative, International Auditing and Assurance Standards Board, entre otras), incluyendo algunas organizaciones representativas de sectores concretos (como la Alianza Cooperativa Internacional, ACI), o emergentes (como el movimiento de la Economía del Bien Común). Se trata de una variedad de estándares de RSE que en España ofrecen en la actualidad organizaciones como AECA, Forética, Fundación Más familia, Fundación Lealtad, REAS, etc.

Una visión global del modo en que distintas entidades representativas de la RSE enfocan los grandes dominios de la RSE es la que proporciona el **cuadro 2.2**. En éste, las tres primeras columnas relacionan los distintos ámbitos generales y parciales de la RSE y los indicadores específicos en que se pueden concretar, según los casos; mientras que las cuatro columnas restantes permiten una comparación rápida entre los modelos propuestos por el Pacto Mundial de la ONU, las Directrices de la OCDE, la norma ISO 26000, y el Global Report Iniciative, GRI.

Se observa en el cuadro que existe un amplio tronco común entre las organizaciones citadas (las más relevantes a escala internacional por muchas razones, tales como su indiscutible magisterio moral, o el amplio stock de Informes de RSE realizados siguiendo sus indicaciones). Más allá de ese tronco común, es lógico que cada organización destaque aquellos aspectos que le son propios: la defensa internacional de los derechos humanos y el desarrollo sostenible, en el caso de la ONU; la RSE en las actividades de las empresas multinacionales, en el caso de la OCDE; o las aportaciones formales integradas de ISO 26000 y de GRI, enfocadas a la práctica efectiva por las organizaciones de sus Informes de RSE y su verificación posterior.

8. Bibliotecas virtuales en las que se pueden consultar los documentos aportados libremente por las empresas y organizaciones interesadas.

Cuadro 2.2. Ámbitos e indicadores de RSE, comparados entre las principales referencias mundiales en la materia

Ámbitos generales de la RSE	Ámbitos parciales de la RSE	Grupos de indicadores de la RSE	Pacto mundial de la ONU Principios	Organización para la cooperación y el desarrollo económico Directrices	ISO 26000 Principios	Global report iniciative G4 Aspectos
Sociales y laborales	Sociales	· Respeto a los derechos humanos · Apoyo al desarrollo local · Prevención y erradicación del sexismo · Accesibilidad universal · Promoción del voluntariado corporativo · Cooperación al desarrollo	· Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia. · Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos	· Directriz IV. Derechos humanos · Directriz VIII. Intereses de los consumidores	· Respeto por los intereses de los grupos sociales · Respeto por los derechos humanos	· Inversión · No discriminación · Libertad de asociación y negociación colectiva · Trabajo infantil · Trabajo forzoso · Medidas de seguridad · Derechos de la población indígena · Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos · Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos
	Laborales	· Creación y mantenimiento del empleo · Calidad del empleo · Contratación de personas con discapacidad · Inclusión de colectivos vulnerables, o en riesgo de exclusión · Igualdad de trato y no discriminación · Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	· Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva · Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción · Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil · Principio 6. Abolición de las prácticas de discriminación en el empleo	· Directriz V. Empleo y relaciones laborales	· Respeto por los intereses de los grupos sociales · Respeto por los derechos humanos	· Empleo · Relaciones entre los trabajadores y la dirección · Salud y seguridad en el trabajo · Capacitación y educación · Diversidad e igualdad de oportunidades · Igualdad de retribución entre mujeres y hombres · Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores · Mecanismos de reclamación sobre las prácticas · Laborales

Ámbitos generales de la RSE	Ámbitos parciales de la RSE	Grupos de indicadores de la RSE	Pacto mundial de la ONU Principios	Organización para la cooperación y el desarrollo económico Directrices	ISO 26000 Principios	Global report iniciative G4 Aspectos
Medio-Ambientales	Uso de recursos	· Consumo de productos · ecológicos certificados. · Protección de la biodiversidad · Ahorro energético · Ahorro de agua · Energías renovables · Reciclaje	· Principio 7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que mantenga el medio ambiente · Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental · Principio 9. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	· Directriz 6. Medio ambiente	· Principio 5. Respeto por el imperio de la ley. · Principio 6. Respeto por las normas internacionales de conducta	· Materiales · Energía · Agua · Biodiversidad · Productos y servicios · Cumplimiento regulatorio · Transporte · Evaluación ambiental de los proveedores · Mecanismos de reclamación en materia ambiental
	Generación de residuos	· Disminución de residuos. · Reducción de radiaciones. · Control de emisiones y vertidos.	· Principio 7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que mantenga el medio ambiente · Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental · Principio 9. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	· Directriz 6. Medio ambiente	· Principio 5. Respeto por el imperio de la ley. · Principio 6. Respeto por las normas internacionales de conducta	· Energía · Agua · Biodiversidad · Emisiones · Vertidos y residuos · Productos y servicios · Cumplimiento regulatorio · Transporte · Evaluación ambiental de los proveedores · Mecanismos de reclamación en materia ambiental

Ámbitos generales de la RSE	Ámbitos parciales de la RSE	Grupos de indicadores de la RSE	Pacto mundial de la ONU Principios	Organización para la cooperación y el desarrollo económico Directrices	ISO 26000 Principios	Global report iniciative G4 Aspectos
Económicos	Información a la sociedad	· Cuentas anuales e informes de auditoría · Planes a medio plazo		· Directriz XI. Cuestiones tributarias.	· Principio 1. Responsabilidad (accountability) · Principio 5. Respeto por el imperio de la ley	· Desempeño económico · Presencia en el mercado · Consecuencias económicas indirectas · Prácticas de adquisición
	Proceso productivo	· Procesos de producción sostenibles · Evitación de la obsolescencia programada · Investigación socialmente responsable · Cadenas de abastecimiento responsable · Competencia leal · Comercio justo		· Directriz IX. Ciencia y Tecnología · Directriz X. Competencia	· Principio 5. Respeto por el imperio de la ley. · Principio 6. Respeto por las normas internacionales de conducta	· Salud y seguridad de los clientes · Etiquetado de los productos y servicios · Comunicaciones de mercadotecnia · Privacidad de los clientes · Cumplimiento regulatorio
	Generación y distribución de valor	· Cuantificación del valor añadido bruto · Apoyo al desarrollo local		· Directriz XI. Cuestiones tributarias.	· -	· -

Ámbitos generales de la RSE	Ámbitos parciales de la RSE	Grupos de indicadores de la RSE	Pacto mundial de la ONU Principios	Organización para la cooperación y el desarrollo económico Directrices	ISO 26000 Principios	Global report iniciative G4 Aspectos
Gobernanza y ética (Buen gobierno)	Cumplimiento y prevención	· Compliance · Prevención de delitos, anticorrupción y sobornos · Prevención de riesgos · Mecanismos internos de integridad · Certificaciones de calidad	· Principio 10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	· Directriz VII. Lucha contra la corrupción, las peticiones de sobornos y otras formas de extorsión · Directriz X. Competencia · Directriz XI. Cuestiones tributarias.	· Principio 1. Responsabilidad (accountability) · Principio 5. Respeto por el imperio de la ley. · Principio 6. Respeto por las normas internacionales de conducta	· Comunidades locales · Lucha contra la corrupción · Política pública · Prácticas de competencia desleal · Cumplimiento regulatorio · Evaluación de la repercusión social de los proveedores · Mecanismos de reclamación por impacto social
	Planificación y aplicación de la política de RSE	· Código Ético propio · Relación con grupos de interés · Plan de RSE · Memoria de RSE · Verificación externa · Registro de la Comunidad · Valenciana, y de otras AAPP, en su caso · Memoria integrada · Portal de transparencia · Adhesión a organizaciones y programas de RSE (ONU, OIT, etc.)	· -	· Directriz 3. Divulgación de la información.	· Principio 1. Responsabilidad. (accountability) · Principio 2. Transparencia · Principio 3. Conducta ética	· Obtener una visión de conjunto · Elegir la opción de Conformidad deseada · Preparar la exposición de los contenidos básicos generales · Preparar la exposición de los contenidos básicos específicos · Elaborar la Memoria de Sostenibilidad

Fuente: CIRIEC-España.

2.4. La especial importancia del Global Compact de las Naciones Unidas para el trabajo autónomo

El impulso de la ONU a la RSE/RSC de las empresas y en general de todo tipo de organizaciones se desarrolla principalmente a escala mundial por medio del Pacto Mundial de Naciones Unidas, conocido en inglés como UN Global Compact, UNGP. Este Pacto se creó en 2000, a iniciativa del entonces secretario general de las Naciones Unidas Kofi Annan. En la actualidad, el Pacto Mundial es la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo, cifrándose en enero de 2025 en un total de 23.683 las empresas y organizaciones, de 171 países distintos, las adheridas al Pacto; contando en concreto con 10.497 empresas grandes, 10.652 Pymes, 1.660 ONG adheridas, y un número asimismo considerable de organizaciones públicas y sindicales que no vienen al caso. Dicho de otro modo, las pymes adheridas suponen una cifra ligeramente superior a la de las empresas grandes, lo que da una idea de cómo ha penetrado este enfoque en el conjunto de la sociedad.

La finalidad del Pacto Mundial es potenciar un sector privado sostenible y responsable sobre la base de la aplicación voluntaria por las empresas de diez principios de actuación, correspondientes a las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, con las siguientes especificaciones:

- Los principios relativos a los derechos humanos son los de apoyar y respetar la protección de los derechos humanos, y no ser cómplice de abusos de los derechos.
- En el ámbito laboral se encuentra el apoyo a los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva; de la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio; de la abolición de cualquier forma de trabajo infantil; y de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- En materia de medio ambiente, se establece que las empresas deberán mantener un enfoque preventivo, fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, y favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Por último, el principio relativo a la anticorrupción establece que las empresas e instituciones deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas las de la extorsión y el soborno.

El chequeo en cada organización basada en el trabajo autónomo de su aplicación de los diez principios del Pacto Mundial es realmente muy sencillo, y emite una po-

tente señal de alineamiento con las mejores prácticas en materia de RSE; razón por la cual resulta muy recomendable para tales organizaciones, por su carácter global, fácilmente practicable, y sin costes significativos de reporte.

La aplicación del Pacto Mundial se articula nacionalmente a través de Redes Locales que impulsan la iniciativa en cada país. Se trata de entidades independientes y autogestionadas, que trabajan en colaboración con el Pacto Mundial. En España existe desde 2004 la Red Española del Pacto Mundial[9], con sede en Madrid, y que contaba en enero de 2025, según sus datos, con 1.664 entidades adheridas; la mayoría de las cuales son grandes empresas, pero también 14 pymes y microempresas, 12 entidades del tercer sector, y otras 12 del sector público.

2.5. Componentes, objetivos e indicadores

El modelo ESG/SEV, elaborado por CIRIEC-España[10], aporta un enfoque de la Responsabilidad Social de la Empresa en el que convergen en la actualidad las aportaciones y enfoque más relevantes, que el modelo sintetiza en sus componentes o dominios medioambientales (E de Environment), S de Sociales, y G de Gobernanza, así como la generación y distribución de valor económico y social (Social and Economic Value, SEV).

El *componente económico* es el más desarrollado convencionalmente por la contabilidad financiera, pero existen aspectos del mismo cuyo tratamiento por ésta no es suficiente; como por ejemplo los referidos a la política acerca de la reinversión de los beneficios, el adecuado uso del poder de mercado de las empresas, la generación y distribución de valor a escala local, las políticas de la empresa para la prevención de riesgos económicos potenciales a que se puede ver sometida, etc.

El *componente medioambiental* ha ido desarrollando a lo largo del tiempo variadas exigencias acerca de los residuos generados, su reciclaje, las declaraciones de impacto ambiental, la medición de la huella ambiental, etc. En los análisis de la RSE no se pretende sustituir las exigencias legales en la materia, ni profundizar en los aspectos técnicos acerca de las características de los productos y procesos de la empresa, pero sí se desea

9. https://www.pactomundial.org/participantes/

10. Antuñano Maruri, I., y Monzón Campos, J.L. (2919): *Manual para la elaboración del código de buenas prácticas de las empresas y corporaciones valencianas socialmente responsables.* Ed. CIRIEC-España.

poder proporcionar en cada caso unos indicadores que muestren la preocupación genuina de las entidades por su impacto medioambiental, así como por su establecimiento de mecanismos para su prevención, minimización y corrección.

Por su parte, en el *componente social* se integran las políticas y resultados concretos de la empresa respecto de sus grupos de interés, tanto internos como externos, y su aportación a cuestiones sociales de tipo transversal. Destaca en particular en este campo la tendencia a establecer dos grupos diferentes de preocupaciones sociales: por un lado, las directamente relacionadas con el trabajo (tanto internamente en la organización cuya RSE se analiza, como de sus proveedores, distribuidores, comercializadores, etc.); y por otro las relacionadas con el resto de cuestiones sociales respecto de las cuales el entorno de las empresas espera algún tipo de señal positiva.

En lo referente a la *Gobernanza y la Ética*, el enfoque de la RSE enfatiza los aspectos relacionados con la prevención, el cumplimiento puntual y las posibles mejoras sobre las exigencias legales en materia de delitos, anticorrupción y soborno, existencia de mecanismos internos de integridad, o existencia de certificaciones externas de calidad, por ejemplo. Existen también otros aspectos de la gobernanza, tales como la gestión de los intereses de los distintos grupos de accionistas, en particular la protección a los accionistas minoritarios y que pueden ser afectados por comportamientos agresivos de las mayorías; si bien estas cuestiones son poco aplicables, por lo general, a las organizaciones de trabajo autónomo.

En cuanto a los *Objetivos* de RSE/RSC, se trata de identificar en cada organización los avances pretendidos a corto, medio o largo plazo por una empresa o institución, midiendo su situación actual y su evolución en el tiempo mediante indicadores. Supone, en definitiva, identificar objetivos concretos, viables y medibles; generalizar estos objetivos en toda la organización, y visualizar de manera clara los avances que se desea resaltar.

Al servicio de los objetivos citados, los *Indicadores de RSE/RSC* son las mediciones o valoraciones de ciertas variables o características de la actividad de las empresas u organizaciones, relevantes para establecer conjuntamente su responsabilidad social. Pueden ser de tipo cuantitativo (valores absolutos, valores relativos, relaciones aritméticas entre variables, etc.) o cualitativos; y puede tratarse de relaciones exhaustivas de indicadores, aplicables a las grandes empresas, o de indicadores sencillos y poco numerosos, que se adaptan mejor a las organizaciones de menor tamaño.

Un ejemplo sencillo de lo anterior es el de la síntesis efectuada por el ya citado Manual de CIRIEC-España, que aporta una Matriz de 99 indicadores, compuesta por:

- 38 indicadores sociales y laborales,
- 17 indicadores medioambientales (centrados en el uso de los recursos, y el control y reciclaje de los residuos),
- 21 indicadores económicos (relativos a las características de los procesos productivos, y la generación y distribución de valor), y
- 23 indicadores en materia de gobernanza (en las áreas de cumplimiento y prevención, de un lado, y de planificación y aplicación de la política de RSE, de otro).

A partir del ejemplo anterior, resulta obviamente fácil establecer un número inicial de indicadores que desea mostrar una pequeña empresa concreta, e ir progresivamente ampliando su escala y detalle.

2.6. Niveles de Responsabilidad Social

La política de RSE de una empresa u organización es a menudo el fruto de un proceso de maduración que suele durar varios años. En las organizaciones de mayor dimensión, existe una presión social considerable para que la empresa publique información social y medioambiental relevante, aunque no obligatoria legalmente; y este tipo de empresas ha aprendido que es mejor estrategia anticiparse a las dificultades previsibles que reaccionar a posteriori ante las mismas. En cambio, muchas pequeñas y medianas empresas, menos expuestas ante los medios de comunicación y ante las organizaciones representativas de los grupos de interés, llevan bastante retraso en su comprensión de la RSE y de sus claros beneficios netos a medio y largo plazo.

De menor a mayor concreción en el desarrollo de la Responsabilidad Social de la Empresa, es posible señalar las siguientes etapas en su implementación (etapas que no necesariamente deben ser consecutivas):

- *Proceso previo de reflexión interna.*
- *Formulación de una Declaración General sobre la RSE de la empresa.*
- *Establecimiento por la empresa de un Código Ético o de Conducta sobre las áreas potencialmente más conflictivas en el trabajo de la organización.*
- *Emisión por la empresa de una Memoria agregando información sobre algunas de sus actividades socialmente responsables*
- *Creación por la empresa de su propio Departamento interno de RSE*
- *Emisión por la empresa de Informes de RSE estandarizados y verificados.*
- *Establecimiento por la empresa de Planes vinculantes internamente respecto de la mejora a de su política de RSE.*

El proceso de *Reflexión interna* que una empresa u organización lleva a cabo en materia de RSE es de gran importancia, porque la profundidad y madurez del mismo va a condicionar en gran manera el desarrollo de las etapas posteriores. Ello conduce a establecer qué es la RSE para una empresa concreta de un sector concreto, en una localización física determinada, con una clientela definida, en un contexto de competencia nacional e internacional creciente; y qué y cómo desea mostrar la empresa hacia el exterior de la misma.

Esta reflexión interna puede concluir en que no procede ir más allá en materia de RSE en una organización concreta, sobre todo si esta se enfrenta a dificultades estructurales difíciles de manejar. Se puede pensar que una vez abierta la puerta a los grupos de interés, éstos van a ser cada vez más exigentes; que la dimensión de la empresa no permite este tipo de inversiones en reputación; que los costes de implementar una política definida de RSE pueden ser excesivos en relación a sus beneficios para la entidad, etc. Por supuesto, la RSE es una práctica voluntaria de las empresas, nadie está obligado a hacer en esta materia algo que no desea hacer ahora; pero se espera que este Informe ayude a valorar los aspectos más positivos de la RSE y la facilidad de su puesta en práctica, aunque no sea ahora su momento en una organización concreta.

La *Declaración general de la empresa sobre la RSE de la organización* es un primer punto de partida en la aplicación positiva de la reflexión interna. Tiene la virtud de servir como referencia al conjunto del personal de la empresa, directivo y no directivo, así como de emitir una señal a los grupos de interés, aún no de manera específica para cada uno de ellos.

Normalmente, de una Declaración general inicial cabe esperar en períodos sucesivos algunas decisiones más concretas que la implementen. Así, el *Establecimiento de un Código Ético* es un paso adicional, que trata de establecer un conjunto de buenas prácticas de las actividades de la empresa, con el objetivo principal de acotar el margen de discrecionalidad del personal en ciertos temas sensibles, de requerir explicaciones específicas sobre las desviaciones prácticas respecto de lo establecido en el Código, y eventualmente poder exigir responsabilidades a quienes incumplan sus responsabilidades al respecto.

La *Especificación de los grupos de interés* relevantes para la empresa supone un reconocimiento de la importancia que tienen tales grupos en cada entidad concreta, y una decisión consciente de establecer una relación equilibrada y productiva con el entorno. Los grupos de interés con los que la empresa mantiene relaciones regulares existen tanto si la entidad los toma en consideración de manera expresa como si no lo hace; y la experiencia indica que su toma en consideración no solo evita muchos más riesgos

que los que genera, sino que aporta inputs valiosos para la organización en materia de conocimientos sociales útiles, señales de alerta ante fenómenos fuera del control de la entidad, estabilidad de las relaciones con los componentes de los grupos de interés, mejora de la reputación de la empresa, etc.

El paso siguiente consiste en la publicación de una *Memoria de actividades socialmente responsables* de la empresa. A menudo estas Memorias suelen tener inicialmente un carácter un tanto desordenado, basado en un relato de las actividades dispersas de la empresa que se consideran por ésta como más beneficiosas para su entorno o para sus trabajadores, y con un elevado componente filantrópico. En cualquier caso, suponen un primer reconocimiento integral de la importancia que tiene aportar elementos informativos que ayuden a construir con más fundamento la imagen social de la empresa.

Llegado el momento, y si la dimensión de la organización lo permite, la empresa puede plantearse la creación de un *Departamento interno de RSE*, encargado de aplicar y supervisar la Política de RSE de la empresa. Un Departamento de RSE implica que alguien se responsabiliza de visualizar simultáneamente todos los impactos sociales de la empresa (laborales, medioambientales, comunitarios, éticos, etc.), y que esta visualización no es solo tarea de sus responsables técnicos en el organigrama de la empresa, sino que tiene que ser considerada como un elemento destacado de la estrategia de la organización a medio y largo plazo.

A la fase anterior sigue habitualmente la emisión de *Informes propios de RSE*, cuya diferencia con las Memorias anteriores es que ahora ya se aplica una metodología contrastada, una relación clara de los objetivos que pretende la organización en este campo, y una especificación a priori de los indicadores a evaluar. El círculo se cierra con la *Verificación externa de los informes de RSE de la empresa* (que asegura que los datos contenidos en los Informes de RSE están adecuadamente documentados), y con la preparación por ésta de su propio *Plan de mejora* a corto y medio plazo.

2.7. Posición de las principales organizaciones empresariales y del trabajo autónomo ante la RSE

Cada trabajador o trabajadora autónoma puede obtener de sus principales organizaciones representativas información general y guías prácticas para desarrollar su propio modelo de responsabilidad empresarial, adaptado a su dimensión económica y social

como trabajador autónomo, a su complejidad organizativa, a su sector, localización geográfica, etc. Es evidente que los pronunciamientos y materiales sobre la RSE publicados por tales organizaciones representativas (en nuestro caso, las mayoritarias a escala nacional son CEOE, CEPYME, ATA, UATAE y UPTA) tienen para los trabajadores autónomos "de base" un plus de credibilidad y operatividad, que merece la pena explorar.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales, de la que es vicepresidente en 2025 D. Lorenzo Amor Acedo (presidente a su vez de la Asociación de Trabajadores Autónomos, ATA), dispone de una Comisión de Responsabilidad Social Empresarial[11], en la que puede consultarse su posición y actividades sobre el tema[12]. Así, para 2025, la entidad se plantea, entre otros puntos, el impulso a los aspectos ASG (Ambientales, Sociales y Gobernanza) a través de la comunicación y análisis de las últimas novedades en dicha materia, enfocándonos principalmente en los aspectos sociales y de gobernanza. Destaca que entre las cuatro mujeres que componen la citada comisión de la CEOE (de un total de cinco miembros) se encuentra Dª Clara Arpa, una ejecutiva de una empresa aragonesa[13], que a su vez es en 2025 presidenta de la organización Pacto Mundial Red Española.

Por su parte, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, CEPYME, no se refiere en 2025 a la responsabilidad social o responsabilidad corporativa de la empresa en la composición de su Comité Ejecutivo ni en su Equipo de Trabajo, ni se refiere tampoco a estos temas en su Memoria anual correspondiente a 2023[14]; aunque sí dispone, por el contrario, de un *Código Ético y de Buen Gobierno*, aprobado en 2016[15]. Cepyme publicó hace un tiempo algunos materiales de interés en el campo de la responsabilidad social (disponibles vía buscadores convencionales), tales como, por ejemplo, la *Guía para pymes ante los objetivos de desarrollo sostenible*[16] (2019), en colaboración con el Pacto Mundial Red Española y el Colegio General de Economistas.

Pasando a las principales organizaciones de trabajo autónomo (por orden alfabético: ATA, UATAE y UPTA), destaca que la Asociación de Trabajadores Autónomos, ATA, no refiere en su organigrama[17] en 2025 un área de responsabilidad social corporativa; aun-

11. https://www.ceoe.es/es/conocenos/areas-de-trabajo/comision-de-responsabilidad-social-empresarial

12. Su Plan de Acción en RSE para 2025 se encuentra publicado en https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2025/01/24/110/fp2025-com-rse.pdf

13. https://arpaemc.com/empresa/rsc

14. https://cepyme.es/storage/2024/07/Memoria-CEPYME-2023.pdf

15. https://cepyme.es/storage/2023/06/Codigo-Etico-CEPYME-julio-2016.pdf

16. https://www.pactomundial.org/biblioteca/guia-para-pymes-ante-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/

17. https://ata.es/organigrama/

que si hace referencia en su web, entre otros materiales, a su *Campaña Sostenibilidad y Responsabilidad Medio Ambiental para el Trabajo Autónomo*[18] (que incorpora, entre otros contenidos, guías prácticas para el ahorro de agua y de energía), o a la publicación de ATA Tenerife, *Negocios del siglo XXI: RSC Sostenibilidad y Responsabilidad social corporativa en los negocios*[19].

La Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE), publica en la actualidad en su web una ficha explicativa básica acerca de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)[20], en la que se refiere a cinco principios básicos de la misma, encabezados por el **c**umplimiento de la legislación nacional en vigor y todas aquellas normas internacionales vigentes; cumplimiento legal que, por cierto, es obligatorio y no voluntario.

La organización desarrolla los cinco principios mediante siete puntos, que incluyen, entre otros, la necesidad de vocación de permanencia de la entidad, su lucha contra el fraude y la corrupción en su propia actividad; la protección de la salud, tanto la de sus trabajadores como la salud medioambiental; la responsabilidad social de su actividad e impacto donde se desarrolla la actividad, y la sociedad en general, la medición del impacto de la actividad en el medioambiente, o asegurar la salubridad, seguridad y bienestar de los trabajadores.

Entre los documentos publicados por UATAE sobre responsabilidad social de la empresa, destaca el Informe *La Responsabilidad Social del Autónomo: Obligación o Devoción*[21], publicado en 2024. Si la ficha antes citada puede ser útil a un trabajador autónomo en particular como vía para destacar algunos pocos puntos de su actividad responsable en el sentido usual del término, este Informe es útil tanto para sensibilizar a las personas en estos temas, como para identificar las ventajas de la RSE en su actividad autónoma, seleccionar acciones relevantes a llevar a la práctica en materia de reporte, e incluso conectar con las posiciones centrales de la Agenda Mundial y el Pacto Mundial en materia de RSE que se han comentado en el epígrafe anterior.

En cuanto a la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), no consta en su web la existencia en su comisión gestora[22] de una persona encargada específicamen-

18. https://ata.es/proyectos/sostenibilidad-y-responsabilidad-medio-ambiental-para-el-trabajo-autonomo/, sin fecha.

19. Disponible en https://ata.es/wp-content/uploads/2023/06/guia-rsc.pdf (sin fecha).

20. https://uatae.org/responsabilidad-social-corporativa-rsc/

21. https://uatae.org/wp-content/uploads/2024/02/UATAE-La-RS-del-Autonomo-Obligacion-o-Devocion.pdf

22. https://upta.es/que-es-upta/

te de la RSE (en solitario, o compartiendo otras tareas). La aportación más relevante de la organización en materia de RSE es el estudio *Integración de la Responsabilidad Social en Autónomos/as y Pequeñas Empresas*[23], publicado en 2021. En este estudio se aporta el dato de que el 70% de los trabajadores autónomos encuestados conocían en aquel momento la RSE, de los cuales el 80% lleva a cabo alguna práctica concreta en la materia. Además, se elabora una apretada síntesis de actividades sobre la RSE (**cuadro 2.3**) que pueden ser adoptadas por cualquier tipo de organización basada en el trabajo autónomo, y se presentan organizadas en 18 áreas de actuación sobre la RSE; lo que entra de lleno en la cuestión de qué modelo de reporte adoptar por cada organización en cada caso, como se analiza en el capítulo siguiente del presente informe.

23. https://upta.es/wp-content/uploads/2022/03/2022-02-24-ESTUDIO-RSE-DEF-web-1-2.pdf

Cuadro 2.3. Ámbitos de acción, áreas y indicadores en materia de Responsabilidad Social de la Empresa

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

Fuente: UPTA.

CAPÍTULO 3

Modelos de aplicación de la Responsabilidad Social de la Empresa al trabajo autónomo

3.1. Fases en la implantación de la RSE, y proveedores de servicios

La necesidad de asegurar que todos los procesos de una organización sean sostenibles desde las vertientes económicas, sociales y medioambientales, no es algo que deba plantearse solamente desde la perspectiva de las empresas que contratan trabajadores/as por cuenta ajena, sino también desde el trabajo autónomo en todas sus modalidades[24]. En efecto, también el trabajo autónomo necesita generar un valor añadido para sí mismo y para la sociedad en la que se inserta; también consume recursos medioambientales renovables y no renovables, y produce residuos reciclables o no reciclables; y debe plantearse asimismo conseguir estándares sociales cada vez más exigentes en temas como la igualdad de género, la conciliación de trabajo y vida personal, la lucha contra la pobreza extrema, etc.

La implementación de una estrategia de Responsabilidad Social de la Empresa en el trabajo autónomo de cualquier organización puede subdividirse en una serie de pasos a dar tanto hacia dentro de la misma (proceso interno) como hacia la sociedad y los grupos de interés (proceso externo). Todos esos pasos, que se esquematizan en el **cuadro 3.1**, tienen un coste de oportunidad interno (las horas de trabajo de las personas involucradas activamente en ello, y los recursos materiales que necesitan), y un coste financiero externo constituido por los honorarios y cuotas a satisfacer a los proveedores de know how en materia de RSE (tales como consultores, auditores, verificadores, organizaciones de RSE a las que se adhiere la empresa, etc.).

24. Un estudio de especial interés acerca de la opinión de los trabajadores autónomos y responsables del sector en materia de RSE es el de UPTA (2021): *Integración de la Responsabilidad Social en Autónomos/as y Pequeñas Empresas*. En https://upta.es/wp-content/uploads/2022/03/2022-02-24-ESTUDIO-RSE-DEF-web-1-2.pdf. A una escala más amplia, destacan, por ejemplo, los documentos del Instituto de Consejeros-Administradores (2021): *Guía de Buen Gobierno Corporativo para Empresas No Cotizadas / PYMES en Europa*; y la Corporación Financiera Internacional (2019): *Guía de gobierno corporativo para las pymes*.

Cuadro 3.1. Implementación de la RSE en la empresa. Procesos internos y externos

Procesos internos	• Aprobación de la política de RSE, y en su caso del código ético de RSE.
	• Determinación de las personas/Departamento responsable de la RSE en la empresa. • Plan de desarrollo de la misma.
	• Elaboración del Informe anual de RSE
Procesos externos	• Especificación de la información pública voluntaria que se desea ofrecer (Informe anual; Cuentas anuales). • Creación y mantenimiento del portal de transparencia. • Publicación de la política de RSE, del código ético, y las personas/Departamento responsable.
	• Adhesión, en su caso, a los principios de entidades representativas de la RSE (Pacto Mundial, Alianza Cooperativa Internacional, Forética, etc.).
	• Verificación externa del Informe anual de RSE.

Fuente: Elaboración propia.

Hay muchas organizaciones que compiten por emitir principios de actuación en RSE, modelos prácticos de Informes o Memorias, guías de verificación de los contenidos concretos expuestos por una determinada empresa en sus informes de este tipo, etc. (véase **cuadro 3.2**). Pero hay primero que saber qué se necesita en cada microempresa o pyme, y cómo desarrollar las necesidades de una manera ordenada y con costes razonables.

Cuadro 3.2. Principales organizaciones nacionales e internacionales que elaboran modelos de aplicación de la Responsabilidad Social de la Empresa

Organización	Documento básico	CONTACTO
Asociación Española de Contabilidad y Administración.de Empresas, AECA	Cuadro Integrado de Indicadores	C/ Rafael Bergamín, 16-B. 28043 - Madrid Dirección electrónica: https://is.aeca.es
Asociación Española de Normalización, UNE; y AENOR Internacional, S.A.	Normalización Certificación y formación	C/ Génova, nº 6, 28004 MADRID. .Direcciones electrónicas: https://www.une.org/; y https://www.aenor.com/
CEPYME	Guía de buen gobierno para empresas pequeñas y medianas.	C/ Diego de León, 50. 28006 Madrid. Web: https://cepyme.es/
CIRIEC-España	Manual para la elaboración del código de buenas prácticas de las empresas y corporaciones valencianas socialmente responsables	Av. Naranjos, s/n, 46022, Valencia Dirección electrónica: https://ciriec.es
Forética	Norma SGE 21	C/ Almagro, 12 · 3ª planta 28010 Madrid. Web: https://foretica.org/
Fundación Más Familia	Certificación EFR	Avenida Manoteras 24, 4ª planta, 28050 MADRID. Dirección electrónica: https://soyefr.org/
Fundación Lealtad. Lealtad Instituciones, S.L.	9 Principios de Transparencia y Buenas Prácticas Principios de Transparencia y Buenas Prácticas para Fundaciones	Plaza de Manuel Becerra 16, 5ª Izda, 28028 Madrid. Dirección electrónica: www.fundacionlealtad.org
		C/ José Abascal 53, 28003 Madrid. Dir. electrónica lealtad@lealtadinstituciones.com
Global Report Iniciative	Guías para la elaboración de memorias de sostenibilidad.	Barbara Strozzilaan 336 1083 HN Amsterdam The Netherlands Dirección electrónica: https://www.globalreporting.org/
International Cooperative Alliance, ICA	Sustainability Reporting for Cooperatives: A Guidebook	Avenue Milcamps 105, 1030 Brussels, Belgium. Web: www.ica.coop
International Organization for Standardization - ISO	26000, Guía de responsabilidad social	Miembro correspondiente en España: UNE, C/ Génova, 6, 28004 Madrid. Dirección electrónica para ISO: https://www.iso.org
Pacto Mundial Red Española	Política de Responsabilidad Social: un compromiso de la Red Española del Pacto Mundial	C/ Cristóbal Bordiu, 19-21, 1º dcha, 28003 Madrid Dirección electrónica: https://www.pactomundial.org/
Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria	Auditoría Balance Social	C/ Bustos, 2, local 2, 28038, Madrid Dirección electrónica: https://reas.red/
United Nations Global Compact	The Ten Principles of the UN Global Compact	https://unglobalcompact.org/

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Aprobación de la Política de RSE, y del Código Ético de RSE

La Política de RSE de la empresa u organización que desea establecerla formalmente se expresa mediante una declaración documental en la que se fijan los principales objetivos e instrumentos que la entidad desea aplicar de manera sistemática en el conjunto de su actuación. Mediante esta política, que puede ser enunciada también como política de sostenibilidad, política de valor compartido u otras denominaciones equivalentes, la organización que la enuncia establece el marco general en materia de RSE para la actuación de todo su personal directivo y no directivo, sus diferentes departamentos corporativos, sus posibles filiales, las relaciones con sus proveedores y clientes, etc.

Mediante la aprobación de su Política de RSE y la publicación de la misma, la organización emite una señal a la sociedad en su conjunto y a sus grupos de interés, en el sentido de que la entidad es consciente de su impacto económico, social y ambiental, y desea asegurar que sus actividades tienen en cuenta adecuadamente estas dimensiones sociales. Se trata de especificar de manera explícita aquellos objetivos generales con los que la empresa se encuentra más comprometida, ya sea a nivel ambiental, social, de impacto económico en el entorno, etc., marco del que posteriormente se deducirán los indicadores que permitan evaluar la puesta en práctica efectiva de la RSE por la entidad.

La adhesión de una entidad a los principios generales de RSE establecidos por ciertas organizaciones especializadas en la RSE (como el Pacto Mundial, la Alianza Cooperativa Internacional, Forética, etc.) tiene la ventaja de hacer partícipes a las empresas adheridas de la reputación de tales organizaciones especializadas, indicar claramente una serie de principios e instrumentos fáciles de replicar por la empresa, y establecer un proceso iterativo de desarrollo de la RSE para ejercicios futuros; aunque para ello puede ser necesario satisfacer algunos costes financieros que se comentarán más adelante.

En el campo del trabajo autónomo vinculado a la Economía Social, y para microempresas y pyme, resulta particularmente interesante el enfoque que se basa la aplicación de los principios cooperativos de la Alianza Cooperativa Internacional, ACI, tal y como se expone en el **cuadro 3.3** (puede variar la relación concreta de indicadores para adaptarse a las necesidades de cada organización).

Cuadro 3.3. Principios cooperativos de la ACI, y ejemplos de indicadores sociales aplicables a cada uno de ellos

Principios	Indicadores (ejemplos)	Indicadores (número)
1. Adhesión voluntaria	• Número de socios. • Diversidad de la masa social (edad, género, raza, discapacidad, etc.). • Diversidad de la junta.	3
2. Gestión democrática por las personas asociadas	• Porcentaje de personas socias que han votado en las elecciones a la Junta. • Número de resoluciones presentadas por las personas socias.	2
3. Participación económica de las personas socias	• Porcentaje del capital aportado por las personas socias. • Porcentaje de capital social que es indivisible. • Indicador de compromiso de las personas socias.	3
4. Autonomía e independencia	• Porcentaje de activos propiedad de inversores externos.	1
5. Educación, formación e información	• Porcentaje de ingresos invertido en educación, formación e información. • Número de participantes por categorías (socios, público, jóvenes) en programes dirigidos por la cooperativa.	2
6. Cooperación entre cooperativas	• Porcentaje de ingresos y gastos con otras cooperativas	1
7. Interés por la comunidad	• Emisiones de gases de efecto invernadero por persona socia. • % de ingresos destinados a organizaciones comunitarias. • Peso de los alimentos donados a bancos comunitarios de alimentos. • Número de organizaciones comunitarias vinculadas	4
Total	**-**	**16**

Fuente: Alianza Cooperativa Internacional.

En cuanto al Código Ético o Código de Conducta de la empresa, se trata de un documento que suele comenzar especificando los valores que la entidad desea destacar en sus actividades, para pasar después a detallar varios elementos:

- el apoyo expreso al Código por las máximas autoridades de la organización;
- la especificación de ciertas conductas concretas exigibles en la relación con los grupos de interés;

- las normas de conducta internas exigibles al personal propio;
- el establecimiento de canales de información confidencial que permitan prevenir e identificar conductas indeseadas;
- el rechazo explícito de cualquier práctica de corrupción y soborno;
- las posibles consecuencias personales del incumplimiento del Código Ético;
- en las organizaciones de mayor tamaño, suele ser necesario que un Comité de Ética asuma las tareas de seguimiento de las posibles irregularidades, y alerte a la dirección de la empresa.

Los costes de elaboración de la Política de RSE y del Código Ético o de Conducta son muy reducidos en general en términos financieros, pues existen en Internet docenas de modelos en vigor de todo tipo de entidades que pueden ser suficientes para identificar más en concreto las especificidades que cada empresa quiera establecer. Los costes no directamente monetarios se pueden medir en términos de tiempo dedicado a la elaboración y seguimiento por parte de los responsables de la empresa y por el personal asignado al Comité de Ética, en su caso.

3.3. Determinación de las personas/ Departamento responsable de la RSE en la empresa, Plan de desarrollo de la misma, y elaboración del Informe anual de RSE

Ninguna política de la empresa, y tampoco la de RSE, puede dejar de tener unas personas específicamente responsables de la misma. En el caso de la RSE, hay que insistir en que esta política debe ser discutida y apoyada al máximo nivel, además de estar adscrita a un área funcional concreta y encabezada por personas conocedoras del tema. Además, la política de RSE debe ser desarrollada en el tiempo con arreglo a las características propias de la entidad, de su sector, de sus grupos de interés, de las prácticas de sus competidores, etc. Todo ello supone la necesidad de elaborar un plan a medio plazo de la RSE de la empresa, que establezca al respecto los pasos, bien medidos pero sólidos y acumulativos, que la entidad se compromete a desarrollar.

Corresponde a cada empresa, por sus propios medios o mediante el recurso a organizaciones consultoras, la elaboración de su Informe anual de RSE, Informe de Sostenibilidad, Informe de valor compartido, etc. Existen ejemplos de informes relativamente sencillos y también de informes muy detallados; de informes no contrastados externamente, y de informes verificados a posteriori por organizaciones especializadas; de

informes ceñidos exclusivamente a la RSE, e informes integrados con el conjunto de informaciones no financieras emitidas por la empresa. Para las empresas u organizaciones que se estrenan en el campo de la RSE, puede resultar conveniente partir de unos primeros informes anuales sencillos y no verificados externamente, para pasar en cuanto se considere factible a informes más detallados, y someterlos a verificación externa. Los costes financieros que pueden asociarse a la elaboración interna del Informe anual son los relacionados con la edición del mismo (infografía, maquetación, diseño, etc.), y su publicación en la web de la empresa.

3.4. Acreditación, certificación y verificación de la RSE de una empresa pequeña o mediana

La acreditación formal de una empresa, persona, producto, proceso, etc., es el reconocimiento de su competencia técnica por parte de la autoridad que tiene asignada esa competencia para las conocidas como *Actividades de Evaluación de la Conformidad*, que incluyen ensayo, calibración, inspección, certificación o verificación, entre otras.

El sistema de acreditación está dirigido formalmente en España por la ENAC, Entidad Nacional de Acreditación. Esta entidad tenía en 2023 un total de 36 entidades acreditadas de sistemas de gestión, área en la que se incluye la gestión de la RSE (además de otras muchas en otros sectores de actividad que no vienen al caso)[25].

La acreditación en la ENAC no es obligatoria para todas las empresas acreditadoras, pero proporciona un plus de credibilidad a las empresas acreditadas, y por tanto a los servicios, informes, etc., que estas prestan a sus clientes. A título solamente de ejemplo, cabe señalar que algunas de las empresas acreditadas[26] más conocidas en el ámbito de los sistemas de gestión son las siguientes:

- Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR).
- Bureau Veritas Quality International España, S.A.
- Tüv Internacional Grupo Tuv Rheinland, S.L.

25. La Memoria anual de la ENAC para 2023 se encuentra disponible on line en la dirección electrónica https://www.enac.es/documents/7020/7015941/memoria-ENAC-2023/c266eb40-4205-45c3-b88b-41b33611d358

26. https://www.enac.es/entidades-acreditadas/buscador-de-acreditados.

Las entidades acreditadas pueden emitir para sus clientes las certificaciones oficiales correspondientes. Se entiende por proceso de certificación a un conjunto sistemático de actividades destinadas a que un organismo independiente valide o dictamine la calidad del sistema aplicado por una organización, verificando si la misma cumple o no lo dispuesto por un determinado modelo preestablecido. Este proceso conduce a una certificación o un informe escrito, asegurando que se cumplen ciertos requisitos, características, o exigencias, especificando en su caso las excepciones a este cumplimiento.

Sin embargo, en el campo de la RSE/RSC la mayor parte de las normas técnicas o guías relevantes no son oficiales ni tienen por objeto ser certificadas, sino solo verificadas, en su caso, por terceros independientes, que se limitan a comprobar que las manifestaciones de la empresa sobre sus actividades de RSE están documentadas adecuadamente. De ahí que, en la práctica, la mayoría de las empresas de servicios que verifican los Informes de RSE en España estén relacionadas con los sectores de auditoría, consulting, calidad de la gestión, etc.; tanto si están acreditadas formalmente para ciertas actividades por algunas autoridades como si no lo están.

Como es lógico, son las propias empresas u organizaciones cuyos Informes de RSE se trata de verificar las que deben, con carácter previo, establecer su política de RSE, concretarla en modelos de gestión, y comprobar que se aplican adecuadamente mediante sus propios procesos internos de supervisión y control; sin los cuales ningún verificador externo podría formarse una opinión fundamentada.

Los procesos de verificación externa tienen un coste en términos de tiempo empleado para ello por la propia empresa y por los verificadores, lo cual a su vez dependerá del alcance de la verificación (toda la empresa, o una parte de ella; todos sus procesos, o una parte de los mismos; etc.); de la mayor o menor exigencia técnica y formal planteada por las normas técnicas que se desea certificar; del carácter puntual, o por el contrario recurrente, de los procesos de certificación, etc.

Todo ello, claro está, se añade a los costes de los procesos de auditoría de cuentas, los informes de cumplimiento legal (*compliance),* y los informes técnicos exigidos por las diferentes leyes en materia de impacto ambiental, defensa de los consumidores y usuarios, etc. Por lo cual, resulta de gran interés simplificar los procedimientos de verificación en el empresariado autónomo tanto de microempresas como de pymes, de modo que su coste no suponga una barrera insalvable de entrada a la evaluación de su RSE.

3.5. Costes económicos de la RSE: adhesión institucional, y costes de la verificación externa

Si la empresa u organización tiene un tamaño mínimo suficiente para ello, deberá disponer de página web, en la que cabe razonablemente esperar que se publiquen los documentos básicos de la RSE de la misma (Política de RSE, Código Ético o de Conducta, Memoria de RSE).

La Verificación externa del Informes anual de RSE es algo no obligatorio en el mundo de la RSE, en el que se acepta que las empresas puedan declarar bajo su propia responsabilidad la conformidad de sus informaciones en la materia. Sin embargo, el establecimiento de ciertas preferencias en la contratación pública o en el acceso a ayudas para entidades socialmente responsables puede exigir la verificación externa (por ejemplo lo establece, por ejemplo, la Orden de 7 de noviembre de 2024, de la Consejera de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, por la que se declara el importe del crédito presupuestario destinado a la ampliación del crédito disponible para la concesión directa en el año 2024 de ayudas para el fomento de la responsabilidad social y la conciliación laboral).

Una referencia del coste de mercado de este tipo de verificación es la de la empresa Bureau Veritas[27], cuyos informes en materia de responsabilidad social tienen un coste que crece a medida que aumenta la puntuación obtenida en la autoevaluación previa por la empresa (y por lo tanto la cantidad y calidad de la información a revisar), y en la medida en que se desee establecer una verificación integrada que tenga en cuenta los contenidos establecidos por las distintas metodologías de reporte más prestigiosas. El coste señalado anteriormente resulta inasumible para la mayoría de las personas trabajadoras autónomas sin empleados a su cargo, así como para la mayoría de las microempresas (menos de diez trabajadores); por lo que para estos casos se deberá estar a alguna de las siguientes posibilidades:

- Establecer algunos modelos simplificados de Memoria de RSE y de verificación de la misma para trabajadores autónomas y microempresas; modelos que pueden ser proporcionados por organizaciones como las asociaciones de trabajo autónomo, CEPYME, CEPES, etc.

27. https://www.bureauveritas.es/esg-sostenibilidad,
https://www.bureauveritas.es/certificacion/responsabilidad-social-corporativa

- Sustituir en estos casos las memorias y verificaciones por declaraciones de RSE justificadas ad hoc por las personas y empresas.
- Otra posibilidad es, adicionalmente, la de estimular la asociación de personas físicas y jurídicas a algunas de las entidades representativas de la RSE, tal y como a continuación se comenta, para que sean estas entidades representativas las que ofrezcan un modelo de Información y Verificación de la RSE adaptado a trabajadores autónomos, microempresas, y pymes.

3.6. Vinculación directa a los modelos de reporte de alguna de las entidades más representativas de la RSE

Vincular a una empresa con los grandes objetivos sociales de *Naciones Unidas* es algo que resulta atractivo para muchas empresas y organizaciones, por la fuerte señal que se emite de defensa de los valores sociales universales, y en particular de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030. El *Pacto Mundial Red Española* tiene fijada una tarifa[28] de 300 euros anuales para las empresas de menos de 960.000 euros de facturación anual que desean firmar el Pacto, coste que es idéntico a la que abonan las ONG con una plantilla de menos de diez trabajadores. La tarifa se sitúa en 600 euros anuales para las empresas de hasta 24 millones de euros de facturación, y las ONG de menos de 10 a 250 trabajadores; y asciende a unas cantidades superiores cuando se sobrepasan los límites señalados.

Las diferentes tarifas dan derecho a disponer de distintos materiales de análisis y reporte de la RSE sin cargo a la empresa u organización vinculada. Además, Pacto Mundial Red Española ofrece una variedad de materiales formativos sobre Derechos Humanos, elaboración de Informes de Sostenibilidad, los principios del Pacto y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, etc., con unas tarifas específicas.

Respecto de la *Organización Internacional del Trabajo, OIT*, y sus orientaciones en materia de RSE[29], las empresas individuales no disponen en la actualidad de un mecanismo para adherirse a tales orientaciones, que afectan básicamente a las tres partes involucradas en la actividad de la OIT: trabajadores, empresarios, y gobiernos nacionales. Sin embargo, las pymes y organizaciones interesadas pueden encontrar en tales iniciativas

28. https://www.pactomundial.org/como-unirte-a-pacto-mundial/niveles-de-participacion/

29. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/documents/publication/wcms_724747.pdf

indicaciones útiles para su propio enfoque de su política de RSE, para lo cual resulta conveniente informarse en la oficina de la OIT en España[30].

En lo referente a la *OCDE y sus Directrices sobre la RSE de las empresas multinacionales*, no se dispone de una plataforma asociativa para las empresas, aunque las que están interesadas tienen la posibilidad de mantener una relación habitual con la organización participando en los Foros Globales que lleva a cabo la OCDE, y mantenerse informadas en el Punto Nacional de Contacto de España, dependiente del Gobierno español[31]. Dado que la organización tiene por objeto la aplicación de la RSE en las empresas multinacionales, no resulta directamente útil para el trabajo autónomo, fuera del caso de las personas autónomas pertenecientes a grandes cooperativas de alcance internacional.

Por otra parte, *OCDE Watch* es una plataforma de seguimiento de la aplicación efectiva de las Directrices de la OCDE en materia de RSE.; cuenta en enero de 2025, según sus datos, con 140 entidades socias (básicamente, ONG). Su referente en España es el Observatorio de RSC – Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. al que pertenecen actualmente once entidades socias, mayoritariamente ONG y también los sindicatos CC.OO y USO[32]; de modo que las personas físicas españolas que deseen vincularse a OECD Watch pueden hacerlo por medio de estas entidades socias.

En el ámbito de la Unión Europea, destaca la conveniencia de que las empresas expuestas en materia medioambiental (y en general todas las empresas que deseen cubrir adecuadamente este flanco de su actividad) soliciten de modo documentado su acreditación en el Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales, EMAS (Eco Management and Audit Scheme). Para ello, la empresa debe llevar a cabo una revisión medioambiental, adoptar una política y un programa medioambientales en los que participen sus empleados y sus grupos de interés externos, establecer y aplicar un sistema de gestión medioambiental, y preparar una declaración medioambiental, verificada por una organización especializada.

El Ministerio español para la Transformación Ecológica y el Reto Demográfico de España dispone de información actualizada sobre los costes de implantación y adhesión al EMAS, y la inscripción en el correspondiente Registro[33]; señalando que casi ninguna

30. https://www.ilo.org/es/espana

31. https://www.mites.gob.es/es/rse/puntocontacto/index.htm

32. https://observatoriorsc.org/sobre-nosotros/socios/

33. https://www.miteco.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-comunitario-de-ecogestion-y-ecoauditoria-emas/costes.html: y https://www.miteco.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-comunitario-de-ecogestion-y-ecoauditoria-emas/registro_emas_app_req.html

Comunidad Autónoma ha fijado tasas en concepto de inscripción en el registro, con el fin de fomentar la mayor participación en el sistema por las empresas. Los costes varían según el tipo de gestión técnica que se precise; y, por ejemplo, el coste de la Implantación del Sistema de Gestión Medioambiental (en función del número de visitas planificadas) asciende a entre 3.000 y 4.500€.

A nivel exclusivamente español, destaca la posible asociación de las empresas interesadas a *Forética*, una asociación referente de la RSE en España, que cuenta entre sus aproximadamente 200 socios, de los cuales 54 socios que son pymes o entidades. Esta asociación carga una *cuota de entrada el primer año: de 1.480€.*, para las pymes o entidades que no son grandes o ONG, a la que debe añadirse anualmente una cuota regular de 2.960 euros anuales[34]. Para las ONG, la cuota de entrada es de 410 euros, y la cuota anual de 820 euros.

La asociación a Forética da derecho, entre otros servicios, a disponer de acceso a información, metodologías y herramientas RSE/sostenibilidad, a acceder a jornadas de asistencia técnica por expertos de referencia en sostenibilidad, etc. Especial interés tiene para los trabajadores autónomos la fórmula de asociación como "amigos de Forética", con una tarifa anual de 46 euros en 2025[35].

Por su parte, la *Asociación Española de Contabilidad y Auditoría, AECA*, admite como socias a personas físicas (140 euros anuales en 2025 como norma general[36], aunque con varias modalidades que pueden suponer minoraciones o aumentos, según el caso) y a personas jurídicas (desde 380 euros anuales para la modalidad más económica)[37]. La asociación en AECA permite adquirir a mitad del coste de venta al público, entre otros, los documentos actuales de su Comisión de Responsabilidad Social Corporativa y su Comisión de Entidades sin Fines de Lucro, que pueden facilitar mucho la implementación de la RSE en una empresa que se inicia en el tema.

Un caso específico que puede ser útil como referencia adicional para el sector del trabajo autónomo es el de la *Fundación Lealtad*[38], especializada en la acreditación de ONG de acción social, cooperación al desarrollo, etc. La Fundación Lealtad cobra una cuota

34. https://foretica.org/socios/unete-a-foretica/#ue-tab3
35. Más información en la misma referencia anterior, in fine.
36. https://aeca.es/que-es-aeca/modalidades/socios-numerarios/
37. https://aeca.es/que-es-aeca/modalidades/socios-protectores/socio-protector-nivel-c-2/
38. https://fundacionlealtad.org/si-eres-ong-transparencia-y-buenas-practicas/proceso-de-acreditacion/

anual a las ONG que solicitan su acreditación, cuota que en 2025 es de 300 euros para ONG micro (hasta 300.000 euros anuales de gasto ejecutado), y va subiendo hasta los 1.500 euros para ONG de más de 25 millones de euros de gasto ejecutado.

CAPÍTULO 4

Principales subsectores del trabajo autónomo, su dinámica económica y la aplicabilidad de la responsabilidad social a cada uno de ellos

La definición del trabajo autónomo y su desagregación en subsectores se establece de manera ligeramente diferente por distintas autoridades estadísticas y administrativas, atendiendo a diferentes propósitos. Podemos destacar entre ellas:

1. La Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, CIET, que establece en sus resoluciones el marco estadístico técnico a escala mundial para la cuantificación del trabajo en general, y del trabajo autónomo en particular.
2. Eurostat e Instituto Nacional de Estadística en España, que son las instituciones que, aplicando las normas internacionales y en su caso adaptándolas a sus propias necesidades, proporcionan los datos técnicos sobre el empleo que se necesitan para formular las políticas públicas y mantener adecuadamente informado al sector privado.
3. La Ley española del Estatuto del Trabajo autónomo, que entre otras cosas mandata en su artículo 27 a los poderes públicos a que, en el ámbito de sus respectivas competencias, *adopten políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia*.
4. La Ley General de la Seguridad Social, que en su artículo 7 señala en su campo de actuación, entre otros colectivos sociales, a los *trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen en esta ley y en su normativa de desarrollo; y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado*.

En esta sección del Informe se llevará a cabo una revisión exhaustiva de las fuentes anteriores, descendiendo al mayor detalle posible de cada subsector del trabajo autónomo, cuantificando de la manera más actual disponible cada colectivo, y ampliando así considerablemente una versión preliminar más sencilla publicada en 2022[39].

4.1. Categorías de trabajo autónomo en las resoluciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, CIET

La medición del trabajo que una sociedad realiza requiere de una estandarización conceptual a escala internacional, que a nivel técnico es realizada por la Conferencia

39. Contenida en Antuñano, I., Monzón, J.L., y Soler, A. (2022). *Economía Social y Trabajo Autónomo,* de CIRIEC-España.

Internacional de Estadísticos del Trabajo desde 1923, en el marco de la Organización Internacional del Trabajo[40]. Así, esta Conferencia estableció en 2023 distintas categorías mutuamente excluyentes de trabajo que podemos reorganizar para nuestros efectos en dos grandes bloques.

- Trabajo en la ocupación, que es el trabajo a cambio de remuneración o de beneficio. Es el tipo de trabajo se utilizará en el presente Informe, y que da lugar al concepto de concepto de fuerza de trabajo, que se refiere a la oferta de trabajo disponible en un momento dado para la producción de bienes y servicios a cambio de remuneración o beneficios.
- Otras formas de trabajo, como son: el trabajo para el autoconsumo; el trabajo en formación no remunerada; el trabajo voluntario, asimismo no remunerado; y otras actividades laborales (como el servicio militar obligatorio no retribuido, o el trabajo de los internos en las prisiones), que la Conferencia de Ginebra en 2023[41] no define.

La Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE)[42], adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, distingue dos grandes categorías contrapuestas de empleo en general: *Empleo dependiente* (en el que la remuneración de los trabajadores depende de un contrato implícito o explícito previo, que puede contener un componente variable, y los trabajadores no son responsables de las decisiones de la empresa.; y *Empleo independiente*, en el que la remuneración de los trabajadores depende del rendimiento o beneficio de sus actividades, siendo estos trabajadores los responsables de las decisiones empresariales.

CISE establece en su decimoquinta conferencia, llevada a cabo en 1993[43], las siguientes categorías de empleo independiente:

- *Empleadores*
- *Trabajadores por cuenta propia*
- *Miembros de cooperativas de producción*
- *Trabajadores familiares auxiliares*
- *Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo*.

40. https://ilostat.ilo.org/es/about/standards/icls/?playlist=4194a13&video=38313ec

41. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/normativeinstrument/wcms_234036.pdf

42.https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf

43. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1993/93B09_65_engl.pdf

En la definición anterior se incluye en el trabajo autónomo a la totalidad de los miembros (personas socias) de las cooperativas de producción, lo que corresponde al riesgo efectivamente asumido por ellos, y es independiente del sistema de previsión social al que estén adheridos. Evidentemente, entre tales personas socias figuran asimismo los socios de cooperativas mixtas de producción y consumo, pero no los socios exclusivamente de consumo.

Según CISE, la categoría de los t*rabajadores familiares auxiliares* corresponde a aquellos que tienen un empleo en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero que no pueden considerarse como socios, debido a que el nivel de dedicación a la operación del establecimiento, en términos de tiempo de trabajo u otros factores, no es comparable con el que tiene el jefe del establecimiento. (Cuando sea costumbre que los jóvenes, en especial, trabajen sin remuneración en una empresa económica dirigida por un pariente que no vive en el mismo hogar, se puede suprimir el criterio «que vive en el mismo hogar».).

La importancia de la definición detallada de empleo independiente por el CISE radica, en el caso que nos ocupa, en su influencia sobre las estadísticas oficiales (como las de Eurostat, INE, y los registros disponibles en las administraciones públicas). CISE no publica sus propias estimaciones del empleo independiente, ni aporta directrices de política económica para el sector (más allá de identificar áreas laborales que requieren clarificación estadística, como por ejemplo la contabilización de convenios colectivos y los trabajadores afectados, el número de conflictos laborales y su seguimiento, la contabilización del empleo medioambiental, etc.). No corresponde, pues, a CISE desarrollar actuaciones concretas en materia de RSE, aunque sí que hay que destacar el esfuerzo de la organización por defender una concepción global del trabajo muy amplia y socialmente inclusiva, que reconoce carácter laboral a una amplia gama de actividades profesionales hasta ahora insuficientemente cuantificadas y estudiadas.

4.2. Categorías del trabajo autónomo en Eurostat y el Instituto Nacional de Estadística

Como oficina de estadística de la Unión Europea que es, Eurostat produce información clave sobre el trabajo autónomo a escala europea, que incluye, además de cada país de la UE a otros países europeos. Su principal instrumento en este campo es la European

Union Labour Force Survey (EU-LFS)[44], que a su vez sigue las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

EU-LFS es una encuesta para obtener información sobre el mercado de trabajo, realizada mediante entrevistas personales, y dirigida directamente a los hogares privados (excluyendo pues las personas que viven en establecimientos colectivos, tales como pensiones, residencias u hospitales). Las definiciones utilizadas son comunes a todos los miembros de la Unión Europea, y la encuesta se lleva a cabo en los países europeos mediante sus respectivos Institutos de Estadística nacionales. Es en este marco como se obtiene información relevante, como por ejemplo que en 2023 existía en la Unión Europea de 27 miembros (sin Reino Unido, pues), un total de 17,9 millones de trabajadores por cuenta propia sin empleados, 8,1 millones de trabajadores por cuenta propia con empleados, y 1,1 millones de trabajadores ayudas familiares asimismo por cuenta propia.

La tarea de Eurostat no es ajena a las preocupaciones sobre responsabilidad social de las empresas, pues la oficina elabora asimismo datos acerca de aspectos distintos de los clásicos del mercado de trabajo (actividad, empleo, desempleo), aportando informaciones sobre seguridad y ética en el trabajo, protección social del trabajo, diálogo social, motivación laboral, etc.

El Instituto Nacional de Estadística de España, INE, define la *situación profesional* de los empleos por cuenta propia[45] como aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes y servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los trabajadores por cuenta propia toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad del bienestar de la empresa. En este contexto, el concepto de empresa incluye a las operaciones de una única persona.

Alternativamente, el concepto de trabajadores por cuenta propia[46] (equivalente a autónomos en la normativa española) se define por el INE como “aquellas personas que llevan su propia empresa o ejercen por su cuenta y con autonomía una profesión liberal, para lo cual pueden a su vez contratar empleados a los que remuneran mediante un sueldo”; especificando además que “excepto en la encuesta de “Censos de Población y Viviendas”, los socios de cooperativas de producción que trabajan en las mismas y las

44. https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey
45. https://ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4603
46. https://ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=5198

ayudas familiares están incluidos en esta categoría". En esta redacción literal, hay que entender que la *totalidad* de los trabajadores socios de las cooperativas de producción (excluyendo, pues, las cooperativas que son exclusivamente de consumo) que trabajan en las mismas son realmente trabajadores autónomos, incluidos aquellos a los que, a los efectos propios de la protección social, se autorice su *asimilación* al Régimen de trabajadores por cuenta ajena de la Seguridad Social.

En la Encuesta de Población Activa, EPA, cada persona se contabiliza necesariamente en *una y solo una* de las situaciones profesionales citadas arriba (aunque haya trabajadores que puedan llevar a cabo actividades laborales en más de un régimen de cotización a la Seguridad Social). Ello es una simplificación estadística razonable, que no afecta a la llevanza de los registros administrativos concretos de cada régimen de cotización.

4.3. La RSE en las diversas categorías del Estatuto del Trabajo Autónomo

En España, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo se aplica, de forma general, a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena; y se extiende asimismo a sus familiares si trabajan con ellos de modo habitual y no son trabajadores por cuenta ajena.

La categoría de Empresario sin asalariados o trabajador independiente corresponde en la Encuesta de Población Activa a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, *y no den ocupación a trabajadores por cuenta ajena*. Es la categoría estadística más numerosa en España en el conjunto del trabajo autónomo, con 2.190,8 miles de personas en el cuarto trimestre de 2024 (de las cuales 814,2 miles de mujeres), frente a 2.084,2 miles de trabajadores en el primer trimestre de 2022.

La categoría de *Empleador* corresponde en este contexto a las personas que trabajan por cuenta propia y emplean a trabajadores por cuenta ajena. En el cuarto trimestre de 2024 ascienden en España, según la EPA, a 973,2 miles de personas, de las cuales 292,3 miles eran mujeres).

La composición legal de esta categoría está detallada para ciertas categorías particulares de Empleadores, en el art. 1.2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, que establece que se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que cumplan los generales anteriores; y se refiere a las siguientes subsectores:

a) Los socios industriales (esto es, de trabajo) de las sociedades regulares colectivas y de las sociedades comanditarias

Las *sociedades colectivas* son un tipo de entidades mercantiles, en las que todos los socios, bajo una razón social, se comprometen a participar, en la proporción que establezcan, de los mismos derechos y obligaciones, respondiendo subsidiaria, personal, solidaria e ilimitadamente con todos sus bienes de los resultados de las operaciones sociales.

Según datos del Registro Mercantil[47], el número de sociedades colectivas constituidas en España en 2023 fue de 67, menos del uno por mil de las 109,0 miles de entidades mercantiles totales constituidas en ese ejercicio; sin que conste el número de las sociedades colectivas disueltas en ese año. En términos stock, el DIRCE, Directorio Central de Empresas del INE, proporciona el dato de 79 sociedades colectivas activas a 1 de enero de 2014[48], de las cuales tres con cien o más trabajadores (frente a 119 empresas a uno de enero de 2021).

No se dispone de estadísticas en España relativas al empleo total en las sociedades colectivas y al empleo de sus socios industriales, que se considera irrelevante a los fines de este Informe; y el subsector no dispone de una estructura institucional que lo represente. *No resulta posible, pues, disponer de referencias concretas acerca del posible desarrollo de actividades de RSE en estre subsector.*

Las *sociedades comanditarias*, que pueden ser simples o por acciones, constituyen otro tipo de sociedades mercantiles, en las que se suman las aportaciones de los socios colectivos (con responsabilidad ilimitada) y de los socios comanditarios, que aportan fondos a una empresa sin contraer obligaciones mercantiles.

Según datos del Registro Mercantil, el número de sociedades comanditarias constituidas en España durante el año 2023 fue de 11, lo que supone apenas el uno por diez

47. Véase Estadística Mercantil, ejercicio 2023, en https://www.registradores.org/
48. https://ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=39375

mil de las 109,0 miles de entidades mercantiles totales constituidas en ese ejercicio; sin que consten las disueltas ese año. DIRCE proporciona el dato de 59 sociedades comanditarias activas en total a 1 de enero de 2024 (72 en 2021, de las cuales nueve con más de cien trabajadores. No se dispone de estadísticas relativas al empleo total y al empleo de los socios industriales de las sociedades comanditarias; ni el subsector dispone de una estructura institucional que lo represente; *por lo que de nuevo no resulta posible encontrar datos fiables acerca de las prácticas de RSE en este subsector.*

b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común

Las comunidades de bienes son acuerdos privados en los que las personas socias, denominados socios comuneros, comparten una propiedad, por lo que contraen ciertas obligaciones y adquieren ciertos derechos. Las personas que sean socias comuneras y además trabajen para la comunidad son aquellas a las que corresponde la norma (con la excepción citada), sin que de nuevo conste la existencia de datos estadísticos al respecto. DIRCE cifra en 2024 el número total de las comunidades de bienes en España en 108,9 miles (113,5 miles en 2021), de las cuales la mayoría carecen de asalariados (55,8 miles de comunidades) o el número de éstos es de uno a dos (41,8 miles de comunidades); si bien se da un total de cinco casos con empleo asalariado de cien o más trabajadores. *No se ha identificado ninguna estructura institucional representativa de este subsector, ni de sus posibles actividades de RSE*.

Las *sociedades civiles irregulares* son entidades que no se han inscrito en el registro de sociedades, ya sea por voluntad propia expresa, o por haber transcurrido más de un año desde su constitución mediante escritura sin haberse inscrito. Se les aplican, por lo general, las normas relativas a las sociedades colectivas, o a las sociedades civiles regulares, en su caso; de modo que la responsabilidad de cada persona socia es asimismo subsidiaria, personal, solidaria e ilimitada. Dado su carácter irregular, no existe información disponible en el Registro Mercantil y en DIRCE acerca del número actual en España de sociedades irregulares, ni sobre su empleo, corresponda éste al trabajo autónomo o no. Ello no quiere decir, claro está, que no existan en la realidad económica, y que no puedan generar empleo tanto autónomo como por cuenta ajena. *Por otra parte, hay que dejar constancia de que no se ha identificado ninguna estructura institucional representativa de este subsector, ni sus eventuales prácticas de RSE*.

Tanto las comunidades de bienes en general como las sociedades irregulares cubren por lo general sus eventuales responsabilidades civiles mediante pólizas de seguro; sin que sea habitual que emitan informes de responsabilidad social de ningún tipo.

En este tipo de empresas y sociedades no existen, como se ha dejado señalado, organizaciones representativas específicas que les aporten materiales de divulgación y defensa de sus derechos y obligaciones, actualización normativa, servicios de formación continua, de gestión laboral, etc., y por qué no, de responsabilidad social de la empresa. Pese a ello, estas entidades pueden elaborar sus propios procesos de reporting en responsabilidad social de la empresa, y aplicar, si lo desean, los enfoques de RSE que les proponen las principales organizaciones empresariales del trabajo autónomo.

c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla

La cifra de Directores y Gerentes asalariados estimada por la EPA para el cuarto trimestre de 204 fue de 525,3 miles de personas, de las cuales 206,2 miles eran mujeres; sin que ello distinga si poseen o no el control de la empresa. Por otra parte, la EPA se aproxima al colectivo de Directores y Gerentes en el trabajo autónomo cifrándolo (a partir de las respuestas de las personas entrevistadas) en 380,1 miles de personas en el cuarto trimestre de 2024, de las cuales 93,3 miles corresponden empresarios sin asalariados o trabajadores independientes, 284,8 miles son de empleadores, y el resto corresponde a miembros de cooperativas y a ayudas familiares.

El sector profesional de Directores y Gerentes disponen en España de algunas asociaciones que les proporcionan información, formación, networking y visibilidad social. Así, por ejemplo, la Asociación Para la Dirección, APD (en cuya web pueden rastrearse algunas de sus actividades en materia de RSE, un tanto antiguas[49]); o en otro orden de cosas la Asociación Estatal de Directores y Gerentes de Servicios Sociales de España. *En cualquier caso, las actividades de RSE de las personas individuales que forman este colectivo deben referirse a las de las entidades para las que trabajan sus miembros.*

d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes

En marzo de 2023 estaban registrados como tales un total de 7.621 personas, afiliadas al RETA, según el Ministerio de Trabajo[50]; apenas un 0,38% del total de autónomos per-

49. Por ejemplo, "Claves para comunicar la Responsabilidad Social Corporativa", publicada en 2016 en https://www.apd.es/claves-para-comunicar-la-responsabilidad-social-corporativa/

50. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2023/1TRIMESTRE/RESUMEN_DE_RESULTADOS_1er_TRIM_2023.pdf

sonas físicas, al que pertenecen los Trades; frente a 9.394 en junio de 2019. Se trata de un descenso a medio plazo en el número de Trades registrados oficialmente, que debe llevar a una reflexión acerca de si la figura resulta aún demasiado compleja en términos prácticos para los autónomos, si limita más de lo aceptable su autonomía, o si los clientes la encuentran demasiado comprometedora.

> *En términos de responsabilidad social de la empresa, la opción más sencilla para los Trades es replicar los objetivos e instrumentos de RSE de sus empresas clientes, y si éstos no se encuentran disponibles, el acudir a las propuestas de RSE de las organizaciones representativas de los autónomos personas físicas en general.*

e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente Ley

Evidentemente, se trata de una cautela legal comprensible, pero que no permite obtener datos cuantificables en el momento actual.

4.4. La RSE en las diversas categorías de trabajo autónomo de la Administración de la Seguridad Social

El artículo 305 del texto refundido de la Ley de Seguridad Social regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, estableciendo que su campo de actuación abarca expresamente a distintos colectivos, que se irán enunciando a continuación en este Informe a la vez que se cuantifican sus datos actuales y se sitúan éstos en perspectiva histórica.

a) Trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios

El sector agrario se compone de las actividades de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. La Clasificación Nacional de Actividades Económicas detalla los subgrupos de actividad siguiendo en general el criterio de los tipos de cultivos, tipos de animales, tipos de pesca según aguas marinas o de interior, etc. En la EPA del cuarto trimestre de 2024, las personas por cuenta propia en la agricultura ascendían a 267,5 miles, un

36% del empleo total del sector; mientras que en el 1T de 2022, las personas ocupadas por cuenta propia fueron en la agricultura un total de 289 miles, un 34,9% del empleo total en el sector. Más allá de las fluctuaciones estacionales que puedan afectar a estos datos, se observa que el empleo agrario total sigue cayendo, y el que empleo autónomo en el sector mantiene e incluso mejora su cuota.

Los trabajadores por cuenta propia del sector agrario fueron incorporados al Régimen de autónomos por la Ley 18/2007, desarrollada por el Real Decreto 1382/2008. Dentro del Régimen de autónomos se creó un Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, para aquellos trabajadores autónomos que sean titulares de explotaciones, desempeñen su trabajo en éstas de forma personal y directa, y no dispongan, por lo general, de más de dos trabajadores por cuenta ajena por explotación (con algunas especialidades).

Por su parte, la Ley 47/2015, de 21 de octubre regula la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero. La actividad de estas personas puede ser desempeñada tanto por cuenta ajena como por cuenta propia; y comprende la realizada en embarcaciones o buques, acuicultura, marisqueo, buceo no recreativo, etc.

El peso relativo de las actividades agrarias en la economía ha ido disminuyendo, y de la misma manera lo ha hecho el empleo total y el empleo autónomo, a medida que el valor añadido agrario ha ido desplazándose hacia las cadenas agroalimentarias de base industrial y comercial, a la vez que la internacionalización del sector agrario ha ido desplazando a los segmentos productores nacionales menos competitivos.

Así, la ocupación en la agricultura alcanzó en el 1T de 2008 a un total de 412 miles de personas en el caso del trabajo autónomo; lo que significa que entre 1T 2008 y 4T 2022 han desparecido un 35,1% de los empleos autónomos del sector. Sin embargo, ello no impide el mantenimiento de la actividad y el empleo de los segmentos más cualificados de la oferta agraria, por su especialización productiva, su diferenciación de la competencia, la especial preparación profesional de sus trabajadores, etc.

Con cifras de afiliación proporcionadas por el Ministerio de Trabajo, el número total de trabajadores autónomos era en el sector agrario en setiembre de 2024, de 267,2 miles de personas (incluyendo 10,7 miles del régimen especial de trabajadores del mar). Este total era en 2007 (año previo a la sustitución del Régimen Especial Agrario por cuenta propia por el actual Sistema especial en el Régimen de trabajadores autónomos) de 247,9 miles, y en 1997 era de 375,8 miles.

La organización interna del sector privado agrario español está formada, principalmente, por tres grandes organizaciones de tipo global (que a su vez agrupan a docenas de organizaciones regionales y locales), por las organizaciones de productores[51] (que exigen a los productores de la organización que comercialicen toda su producción a través de ella), y por veintiséis organizaciones interprofesionales agrarias[52] (que además del sector agrario incluyen las empresas alimentarias de las actividades de transformación y en su caso comercialización y distribución.

La RSE no figura directamente considerada en el organigrama y la estructura directiva de las tres principales organizaciones agrarias españolas, a saber, ASAJA, COAG y UPA-UGT[53]; aunque sí en algunos de sus documentos informativos.
En el caso de ASAJA, por ejemplo, se encuentran disponibles en su web las referencias a los códigos éticos de alguna de sus organizaciones miembro, como Aragón, Canarias o Castilla León[54]. En el caso de COAG, lo más destacado es su código ético detallado, aprobado en 2024. En ambos casos, sus modelos de códigos permiten una fácil transposición a la actividad propia de los trabajadores autónomos agrarios que se planeen formalizar sus actividades de RSE.

b) Personas físicas que ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social

En 2024, el número total de sociedades anónimas y de sociedades limitadas, activas, fue de 48,1 miles y 1.093,6 miles, respectivamente, según el Directorio Central de Empresas, DIRCE, que mantiene el INE[55]. De estos colectivos de empresas proceden las personas que se integran en la categoría Empleador de la EPA. En cuanto a la seguridad social, las personas miembros de los órganos de administración de las sociedades afiliadas como

51. Reguladas por el Real Decreto 532/2017, de 26 de mayo, por el que se regulan el reconocimiento y el funcionamiento de las organizaciones de productores del sector de frutas y hortalizas.

52. https://www.mapa.gob.es/es/alimentacion/temas/integracion-asociativa/interprofesionales/directorio/

53. Son organizaciones agrarias más representativas las que obtengan, al menos, un quince por ciento de los votos válidos emitidos en la consulta en todo el Estado y, además, en seis comunidades autónomas, al menos un cinco por ciento de los votos válidos emitidos en la consulta en cada una de ellas. Véase Ley 12/2014, de 9 de julio, por la que se regula el procedimiento para la determinación de la representatividad de las organizaciones profesionales agrarias y se crea el Consejo Agrario; art. 5.

54. https://www.asaja.com/buscar/c%C3%B3digo%20%C3%A9tico/

55. https://ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=39371

autónomos fueron en diciembre de 2024 un total de 544,4 miles, con un destacado aumento sobre los 445,9 miles de junio de 2019. Por su parte, los socios de sociedades afiliados como autónomos fueron en diciembre de 2024 un total de 507,7 miles. Llama la atención que las personas afiliadas por ambos conceptos al régimen de autónomos sumen una cifra muy similar a la del número de sociedades anónimas y limitadas totales, aunque ello no vaya más allá de una regularidad estadística a tener en cuenta.

c) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias a los que se refiere el artículo 1.2.a) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

Aspecto ya analizado previamente. Solo cabe añadir que DIRCE señala la existencia en 2024 de una sociedad colectiva de entre 250 y 999 trabajadores, y de otra de entre 1000 y 4999 trabajadores.

d) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común, a los que se refiere el artículo 1.2.b) de la Ley 20/2007, de 11 de julio

Aspecto ya analizado previamente. Solo cabe añadir que el DIRCE señala la existencia en 2024 de dos comunidades de bienes con un empleo asalariado en cada una de ellas de 100 a 199 personas, y de tres comunidades de bienes situadas en cada caso en el tramo de 250 a 999 trabajadores.

e) Los socios trabajadores de las sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares

Las últimas cifras agregadas publicadas por el Ministerio acerca del número de sociedades laborales en España y de su empleo corresponden al cuarto trimestre de 2024[56], cuando había 6.286 sociedades laborales activas, la gran mayoría sociedades limitadas

56. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/Economia-Social/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2020/2TRIMESTRE/Economia-Social-2do-trim-2020.pdf

laborales (frente a 11.122 en el segundo trimestre de 2014), con un empleo de 51,2 miles de personas (frente a 64.723 en el segundo trimestre de 2014); sin que se desglose en este caso el número de trabajadores socios respecto del resto de trabajadores de estas sociedades. En el descenso del número de sociedades laborales activas (que es menos intenso en su empleo) coinciden una menor cifra absoluta anual de creación de nuevas entidades, un descenso en la ratio socios-as por sociedad laboral (que actualmente es de 2,32, según los datos para el primer semestre de 2024), la desaparición de las sociedades menos rentables, y la "deslaboralización" de una buena parte de las rentables, que buscan menores restricciones legales a su actividad una vez que ésta ha despegado económicamente.

El colectivo de trabajadores autónomos que son socios de sociedades laborales no viene diferenciado en la estadística del Ministerio sobre trabajo autónomo del correspondiente al conjunto de socios de sociedad.

El sector de sociedades laborales se encuentra representado a escala estatal por la Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Empresas Participadas de España (LABORPAR) que reúne a diez organizaciones regionales. *Esta federación no presenta documentación específica en su web sobre la responsabilidad social de las empresas de su sector. En el caso de ASLE, cuyo ámbito de actuación corresponde del País Vasco, se encuentra en su web una referencia expresa a los principios de la economía social a los que se adhiere la entidad*[57].

f) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes (Trades) a los que se refiere la Ley 20/2007, de 11 de julio

Aspecto ya analizado anteriormente en lo relativo a las categorías de trabajo autónomo establecidas en el Estatuto del mismo.

g) Quienes ejerzan una actividad por cuenta propia, en las condiciones establecidas en el apartado 1, que requiera la incorporación a un colegio profesional, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional decimoctava

En setiembre de 2024 este colectivo alcanzaba los 57,2 miles de personas afiliadas al RETA, (40,4 miles de personas en junio de 2022) por la vía de la colegiación profesional.

57. https://asle.es/somos-asle/somos-economia-social/

Hay que tener en cuenta que la citada disposición decimoctava permite, en ciertas circunstancias sustituir la afiliación al régimen de trabajadores autónomos por la incorporación a una mutualidad de previsión social sustitutoria de la Seguridad Social del propio colegio profesional al que se pertenezca; lo que se analizará más adelante con cierto detalle.

h) Los miembros del Cuerpo Único de Notarios

El artículo 1 del texto refundido de la Ley del Notariado de 28 de mayo de 1862[58], define al Notario como el funcionario público autorizado para dar fe, conforme a las leyes, de los contratos y demás actos extrajudiciales; y especifica que habrá en todo el Reino una sola clase de estos funcionarios. En palabras de la web del notariado[59], el notario es un funcionario público del Estado que debe proporcionar a los ciudadanos la seguridad jurídica que promete la Constitución en su artículo 9º en el ámbito del tráfico jurídico extrajudicial; y que al mismo tiempo es un profesional del Derecho que ejerce en régimen de competencia.

Se trata, así pues, de una figura profesional híbrida, en la que el notario, como funcionario público, podría haber sido encuadrada en la Mutualidad de Funcionarios del Estado, MUFACE, o en el régimen general de la Seguridad Social; pero como profesional independiente y no sujeto a la subordinación a otros, le correspondería el régimen de autónomos. Ésta última es la es la opción que se contempla en el actual texto refundido de la Seguridad Social.

El Consejo General del Notariado (cuya naturaleza jurídica es la de las corporaciones de derecho público, o sea entidades privadas a las que la ley confiere además ciertas funciones públicas) cifra en enero de 2025 en más de 2.800 notarios las personas que desempeñan esta actividad, organizadas en 17 Colegios Notariales, cuyos decanos constituyen el citado Consejo General[60]. El escalafón notarial en 2022 señalaba un total de 2.779 plazas de notario[61]. Se calcula en el sector que además los notarios dan empleo por cuenta ajena a un total aproximado de 17.000 personas[62], con una media de cinco a seis personas por notaría. Las relaciones laborales en este sector vienen enmarcadas por el III convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado, suscrito

58. Véase https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1862-4073

59. https://www.notariado.org/portal/qui%C3%A9n-es-el-notario

60. https://www.notariado.org/portal/consejo-general-del-notariado

61. https://regispro.es/guia-registral/

62. https://www.aulafacil.com/cursos/derecho-legislacion/formacion-para-trabajar-en-notarias/cuales-la-funcion-de-un-empleado-de-notaria-l35920

el 17 de abril de 2024, y en el que la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE) representa a las empresas del sector[63].

FEDANE está formada por diecisiete asociaciones patronales regionales del notariado. Su actividad se basa en la negociación colectiva con la representación de los trabajadores en su sector, y en la gestión de una central de compras que persigue reducir los gastos de aprovisionamientos de sus personas socias; *sin que ofrezca en su web datos o valoraciones en materia de RSE*.

i) Los miembros del Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, así como los del Cuerpo de Aspirantes

Los Registradores de la Propiedad, Bienes Muebles y Mercantiles constituyen un tipo especial de funcionarios públicos del Estado, formado por personas licenciadas o grado en Derecho que acceden al cargo mediante oposición y cuya función es la llevanza del Registro de la Propiedad, Registro de Bienes Muebles, Registro Mercantil, Registro Público Concursal, Registro de Titularidades Reales (en lo referente a la prevención del blanqueo de capitales), y Registro de Condiciones Generales de la Contratación; existentes en España[64], y que ejercen profesionalmente y bajo su responsabilidad las funciones públicas que les atribuyen las leyes[65]. Dicho de otro modo, los Registradores de la Propiedad y Mercantiles tienen el doble carácter de funcionarios públicos y de profesionales del Derecho, unidos de manera indisoluble[66]; lo que, al igual que en el caso de los notarios, podría haber sido regulado en materia de cobertura social mediante la adscripción a la Mutualidad de Funcionarios del Estado; mientras que en la normativa actual se ha dado predominio a la vertiente privada, estableciéndose su adscripción obligatoria al régimen de autónomos.

El número de registradores de la propiedad, se cifraba en 2022 en España en 1.100[67], organizados en diecinueve órganos territoriales (uno en cada Comunidad Autónoma, excepto Andalucía y Canarias, con dos órganos cada uno). Para 2025 puede consultarse

63. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-13556

64. Véase https://www.registradores.org/

65. https://www.mjusticia.gob.es/es/ciudadania/empleo-publico/acceso-convocatorias-perfiles/cuerpo-registradores#:~:text=%E2%80%8B%E2%80%8BLos%20Registradores%20de,y%20Mercantiles%20existentes%20en%20Espa%C3%B1a.

66. Exposición de motivos del Real Decreto 483/1997, de 14 de abril, por el que se aprueban los Estatutos generales del Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España.

67. Según https://regispro.es/guia-registral/

para cada provincia y localidad la dirección de cada registro mercantil en el directorio del Colegio de Registradores de la Propiedad de España[68].

La central sindical CSIF calculaba en 12.500 personas las afectadas por el III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar, en diciembre de 2019[69]; que en 2024 dio paso al IV Convenio, vigente a partir del 1 de enero de 2025.

> *La página web del colegio aporta una Guía de buenas prácticas de Protección de Datos, y una Guía de buenas prácticas sobre Estados de Información no Financiera o en materia de Sostenibilidad; además de la Memoria Responsabilidad Social Corporativa 2021 de la propia entidad; por lo que cualquier miembro del colectivo está en condiciones, si lo desea, de nebeficiarse ede esta información para su propia política de RSE.*

j) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que presten servicios, a tiempo completo, en los servicios de salud de las diferentes comunidades autónomas o en los centros dependientes del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, por las actividades complementarias privadas que realicen y que determinen su inclusión en el sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional decimoctava

Se trata de una disposición que intenta diferenciar las actividades públicas y las actividades privadas de este tipo de profesionales sanitarios, correspondiendo a las primeras el régimen general y a las segundas el régimen de autónomos, incluyendo la posibilidad de afiliación a una mutualidad de previsión social sustitutiva de la Seguridad Social. No se ha dispuesto de cifras acerca de la dimensión laboral de este colectivo de trabajadores autónomos.

68. https://www.registradores.org/directorio/-/registros/propiedad. En enero de 2025 detalla, por ejemplo, 119 registros en la provincia de Madrid, y 133 entre las tres provincias de la Comunidad Valenciana.

69. https://www.csif.es/es/articulo/nacional/empresaprivada/39874

k) El cónyuge y los parientes del trabajador por cuenta propia o autónomo que, conforme a lo señalado en el artículo 12.1 y en el apartado 1 de este artículo, realicen trabajos de forma habitual y no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena

En España, la figura de los trabajadores familiares auxiliares del CISE se ha desarrollado como trabajadores autónomos *colaboradores*, como se definen en el art. 3 b) del texto refundido del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, RETA. La colaboración de estos trabajadores se define de manera muy laxa ("la realización de trabajos en la actividad de que se trate"), por familiares hasta el tercer grado, siempre que no tengan la condición de asalariados respecto de los autónomos con los que trabajan; y exige el alta de los colaboradores en el RETA Por su parte, el art. 35 del texto refundido de la Ley 20/2007, de 11 de julio, de Estatuto del trabajo autónomo, establece ciertas bonificaciones por alta en el RETA para una parte de los autónomos colaboradores, que llega hasta los familiares en segundo grado.

Desde el punto de vista de la EPA, la cifra de personas incluidas en la categoría de *Ayuda en la empresa o negocio familiar* han venido disminuyendo de manera sistemática desde el máximo relativamente reciente de 3T2008, que ascendía a 223,3 miles de personas, a los escasos 68,0 miles del 1T2022, aunque la EPA del cuarto trimestre de 2024 eleva su nivel hasta 70,9 miles de personas. En este proceso, el empleo de los colaboradores o ayudas disminuye a medida que se ha ido pasando de una relación paternalista afectiva, patrimonial y consuetudinaria (en la que se presupone la existencia de un patrimonio familiar común entre los titulares de la explotación y los trabajadores colaboradores), a una relación cada vez más individualizada y formal, utilizando diversas fórmulas jurídicas que proporcionan a tales colaboradores una mejor cobertura pública de diversas prestaciones, acceso al seguro de desempleo, etc. Así, por ejemplo, los autónomos pueden contratar por *cuenta ajena* a los hijos menores de 30 años (e incluso de mayor edad con especiales dificultades de inserción laboral), quedando excluida la prestación por desempleo (según establece la disposición adicional décima de la Ley/20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo).

En setiembre de 2024 este colectivo alcanzaba una cifra de 179,0 miles de personas (en junio de 2022 se trataba de un total de 193,6 miles de personas), en su mayoría de más de cuarenta años de edad, de nacionalidad española, y cotizantes por la base mínima. Por similitud, cabe añadir a lo anterior la cifra de familiares de socios acogidos al régimen de autónomos, que era de 62,8 miles en setiembre de 2024, frente a 49,7 miles en junio de 2019).

l) Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que perciban ingresos directamente de los compradores

La función de este ítem de la norma es eliminar la opción de cotización al régimen general de la Seguridad Social para este tipo de cooperativas. No se ha dispuesto de cifras agregadas de cooperativas o trabajadores dedicados a la venta ambulante que puedan estar afectados por esta disposición. Un caso concreto de cooperativa de este tipo es el de la cooperativa Vendam, con sede en León, y que en 2025 se presenta con 109 socios, atendiendo, según sus datos, a 211 mercados de 178 localidades[70]; si bien no consta en su web datos acerca de su volumen económico y de sus eventuales actividades en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa.

El Real Decreto 199/2010, de 26 de febrero, reguló para toda España el ejercicio de la venta ambulante o no sedentaria; pero fue derogado por el Real Decreto 538/2021, de 13 de julio, tras una sentencia del Tribunal Constitucional que recordaba que la regulación de esta materia corresponde actualmente a las Comunidades Autónomas. Un ejemplo de esto último es el Decreto 65/2012, de 20 de abril, del Consell, por el que se regula la venta no sedentaria en la Comunitat Valenciana.

4.5. La RSE en la tipología económica del trabajo autónomo

En esta sección del Informe se comentan las características básicas de algunas de las principales actividades sectoriales que componen el trabajo por cuenta propia o autónomo, características que tienen un componente estructural (los nichos de mercado en que resultan históricamente más numerosas y, cabe suponer, más rentable este tipo de ocupación), y un componente más variable, que tiene que ver con la evolución tecnológica, social y jurídica del conjunto de la sociedad en la que se inserta el trabajo autónomo y su capacidad de competir con el resto de fórmulas jurídicas. Se trata de un enfoque basado en las características económicas de cada actividad según se definen por la Encuesta de Población Activa del INE y la Clasificación Nacional de Actividades Económicas[71], y que es independiente de las categorías administrativas del trabajo autónomo anteriormente comentadas.

70. En http://www.vendam.pro/

71. CNAE 2009, dado que la CNAE 2025, regulada por el Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, se encuentra en el inicio de su despliegue; véase
https://www.boe.es/boe/dias/2025/01/15/pdfs/BOE-A-2025-587.pdf

Las principales actividades sectoriales en que destaca proporcionalmente el trabajo autónomo distinto del dedicado a actividades agrarias corresponden tradicionalmente a las siguientes áreas económicas[72]:

- Actividades comerciales y de hostelería.
- Actividades de servicios.
- Actividades industriales y de la construcción.
- Actividades de artesanía.
- Profesiones liberales.

Ciertamente, la relación anterior no agota el campo del trabajo por cuenta propia o autónomo, pues constantemente aparecen nuevas actividades económicas, nuevas ocupaciones, nuevos nichos de mercado, etc., que a menudo inician su recorrido como actividades por cuenta propia, antes de pasar a otras modalidades laborales. Sin embargo, las actividades enumeradas arriba integran a su vez un amplio catálogo de subsectores, que, como se verá a continuación, proporcionan para el trabajo autónomo una primera radiografía de interés. Por otra parte, se efectuará finalmente también una breve referencia al trabajo autónomo de los religiosos de la Iglesia Católica, regulado en España desde 1981.

Actividades comerciales y de hostelería

Se incluyen en este grupo las actividades típicamente comerciales (tiendas, almacenes, supermercados, etc., para la compraventa de bienes de consumo), y la reparación de vehículos de motor y motocicletas; así como las actividades de hostelería. La clasificación habitual de los establecimientos comerciales según su superficie distingue los autoservicios (hasta 120 m^2), los supermercados (hasta 400 m^2), los grandes almacenes (hasta 2.500 m^2), y los hipermercados (más de 2.500 m2, incluyendo en su tramo más extenso a los centros comerciales, parques comerciales, y centros de ocio).

Dentro del comercio en sentido estricto, el trabajo autónomo es en la práctica excepcional en las operaciones al por mayor, y se concentra, por el contrario, en actividades como las de carnicerías, pescaderías, panaderías, puestos de prensa, venta y reparación de calzado, y un largo etcétera. En cuanto a la hostelería, destacan los epígrafes de restaurantes y puestos de comida, y los de establecimientos de bebidas.

72. Véase Preámbulo a la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. En particular, la referencia a las "tradicionales formas de actividad autónoma de los sectores agrícola, comercial, industrial, de servicios, de artesanía y de las profesiones liberales".

El sector comercial y hostelero basado en el trabajo autónomo hace frente a la competencia de las grandes cadenas comerciales, que disponen de importantes economías de escala y de alcance, tienen una oferta mucho más amplia y diversificada, y sus horarios son cada vez más extensos. Frente a ello, el sector autónomo aporta su calidad de servicio, su condición de terminal del canal de venta presencial de otras fórmulas comerciales, y su conocimiento directo de las necesidades de los consumidores.

Para el conjunto de los servicios (comerciales, personales, administrativos, etc.), la cifra de personas autónomas ocupadas en el 4T de 2024 fue de 2.399,9 miles de personas, superando la cifra del 1T de 2008, que fue de 2,27 millones de personas. El trabajo autónomo aumenta pues ligeramente su empleo total en el sector (unos 130.000 puestos de trabajo); mientras que el empleo total en los servicios gana en el conjunto de España más de tres millones de puestos de trabajo entre 2008 y 2024.

> *La Confederación Española de Comercio, CEC, es una patronal del sector, con sede en Madrid. La CEC dispone en su organigrama de una Comisión de Buen Gobierno, que tiene por objeto velar por el cumplimiento del Código Ético y de Buen Gobierno de la organización.*

Actividades de servicios no comerciales

Dejando de lado las actividades comerciales y los servicios públicos, los principales grupos de servicios privados son los relativos a:

- transporte y almacenamiento (por ejemplo, transporte de mercancías por carretera);
- información y comunicaciones (por ejemplo, las actividades de consultoría informática);
- servicios financieros y las actividades inmobiliarias (menos susceptibles de usar la fórmula del trabajo autónomo, aunque éste aparece bajo la fórmula de corredores de seguros, por ejemplo);
- actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (entre las que destacaremos la creación artística y literaria), y
- otros servicios (por ejemplo, reparación de calzado, de ordenadores, etc.; peluquería y tratamientos de belleza; actividades de mantenimiento físico; actividades musicales; etc.).

La naturaleza económica de los subsectores de servicios es bastante heterogénea; y el trabajo autónomo, en particular, se desarrolla con mayor facilidad en las actividades que requieren de ciertos conocimientos especializados, de un contacto directo con

consumidores y clientes, y que pueden ser gestionadas con cierta facilidad en el ámbito familiar.

En lo relativo a estos servicios, el trabajo autónomo tiene ventajas cuando las actividades tienen poco margen de economías de escala, y cuando la clientela busca una atención personalizada por parte de un mismo proveedor; de modo que es algo menos intensa la competencia de otras fórmulas jurídicas (que, sin embargo, claro está, también existe).

Otras dificultades para el trabajo autónomo en los servicios no comerciales proceden de la gestión de la creciente regulación pública en las actividades de que se trate (por ejemplo, de transporte), que resulta necesaria para fines generales como proteger la seguridad del transporte y de la circulación, pero que aumenta los costes operativos en unos mercados por otra parte bastante saturados.

Un caso puntual de empresa de transportes que refiere expresamente su política de RSE es la de Transportes A. Martín, con sede en Albuixech (Valencia), que exhibe en su web la acreditación *Responsible Care*, concedida en 2024[73].

Actividades industriales y de la construcción

Según la EPA, el empleo autónomo en la *industria* española alcanzó en el 4T2024 la cifra de 233,0 miles de personas (frente a 1T 2022 la cifra de 239,8 miles de personas en el 1T de 2022), mostrando un máximo de 371,9 miles en el 1T de 2008, y un mínimo de 226,5 en el 1T de 2019. Entre el primer trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2022, la población ocupada total del sector industrial cayó en España en 655,7 miles de personas, de las cuales 132,7 miles en el trabajo autónomo. Sin embargo, entre 2022 y 2024, la industria española ha aumentado en conjunto 210,3 miles de empleo, mientras que el trabajo autónomo en el sector ha caído en 14,1 miles de personas.

Las principales ramas industriales, con carácter general, se detallan por la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE, en los grupos siguientes: industrias extractivas; industria manufacturera; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; y construcción.

73. https://www.transportes-martin.com/wp-content/uploads/2024/03/Transportes-Martin-RC-Certificate-2024.pdf

De todos los grupos anteriores, las actividades más susceptibles de ser desarrolladas mediante trabajo por cuenta propia son los de varios subsectores de la industria manufacturera (alimentación y bebidas; textil y confección; cuero y calzado; madera; artes gráficas; etc.), que exigen una menor inversión en capital fijo y tienen una escala de producción menos amplia e internacionalizada.

Las principales aportaciones del trabajo autónomo en las actividades industriales tienen que ver con la amplia flexibilidad que aportan a los procesos productivos de sus clientes (a los que ahorran costes de estructura); con el plus de productividad per cápita que, en condiciones normales, se asocia al trabajo por cuenta propia en relación al trabajo por cuenta ajena, en igualdad de dotación de factores; y con su amplia disponibilidad en el territorio, atendiendo todos los segmentos de la demanda. Como factores restrictivos del trabajo autónomo en estos sectores industriales, destacan la dependencia de las decisiones unilaterales de sus clientes y abastecedores, y su debilidad financiera.

En cuanto a la *construcción*, disponía en el cuarto trimestre de 2024 de 367,8 miles de empleos, frente a 350,4 miles en el primer trimestre de 2022 de un total de 350,4 miles de empleos por cuenta propia. Del total de empleo autónomo en la construcción, la gran mayoría se da en el subsector de autónomos sin asalariados, que en el 4T de 2024 abarcaba a 234,2 miles de personas.

La caída estructural del empleo por cuenta propia en la construcción ha sido considerable, pues en el primer trimestre de 2008 mantenía un empleo independiente de 542,3 miles de personas; si bien hay que anotar que el mínimo se produjo en el primer trimestre de 2020, con 299,1 miles. En cuanto al empleo total de la construcción, pasó de 2,7 millones en el primer trimestre de 2008 a apenas 1,3 millones en el primer trimestre de 2022, alcanzando en el 4T de 2024 a 1.479,8 miles de personas.

Las actividades más susceptibles de ser desarrolladas mediante trabajo por cuenta propia en la construcción son, por ejemplo, las de instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción; acabado de edificios mediante actividades de revocamiento, instalación de carpintería, revestimiento de suelos y paredes, pintura y acristalamiento, etc.

Un caso práctico acerca en el sector de las patronales de la construcción y su atención a la responsabilidad social es el de Asociación de Constructores de Baleares (con sede en Palma de Mallorca), que desde 2021 cuenta con una Comisión de Responsabilidad Social Empresarial e Igualdad; indicando así el camino a sus empresas asociadas.

Actividades de artesanía

Para la Real Academia Española, RAE, un artesano es una persona que ejercita un arte u oficio meramente mecánico (en el sentido especialmente de manual); y la palabra artesano se usa modernamente para referirse a quien hace por su cuenta objetos de uso doméstico imprimiéndoles un sello personal, a diferencia del obrero fabril.

La artesanía se caracteriza por utilizar tecnologías relativamente sencillas, mediante procesos a menudo aprendidos en un entorno familiar, y en los que la habilidad personal proporciona un especial atractivo a sus productos respecto de productos similares de tipo industrial masificado. Según las materias primas que utilizan, se identifican diferentes campos de actividad artesana: cerámica; fibras vegetales (como algodón, lino o esparto); forja y metal; instrumentos musicales; joyería y bisutería; madera; mármol y piedra; piel y cuero; etc. Una definición legal concreta de la artesanía es, por ejemplo, la contenida en la Ley 1/1984, de 18 de abril de 1984, de la Comunidad Valenciana, de ordenación de la Artesanía; la cual establece, que se considera Artesanía la actividad de creación, producción transformación o reparación de bienes y la prestación de servicios realizada mediante un proceso en el cual la intervención personal constituye un factor predominante y que da como resultado la obtención de un producto final individualizado, que no es susceptible de una producción industrial totalmente mecanizada o en grandes series.

Al tratarse de actividades relativamente poco intensivas en capital, en las que destaca la habilidad personal de quienes las ejercen y la tradición familiar, se trata de subsectores económicos muy propicios para el trabajo autónomo, aunque, claro está, también existen otras vías mercantiles disponibles. Algunas dificultades, en especial para el trabajo autónomo, tienen que ver con temas como la menor demanda de artesanía en épocas de crisis, la industrialización de ciertos productos bajo una apariencia artesanal que no es real, la dificultad de mantener efectivamente la propiedad industrial de los diseños artesanos, etc.

Según datos de la Escuela de Organización Industrial[74], la artesanía agrupa en España a un total de 38,4 miles de empresas y da empleo directo a alrededor de 107,6 miles de trabajadores, aunque informaciones de prensa duplican las cifras anteriores[75]. Una estimación razonable permite suponer que al menos un 30% de las empresas y su empleo pertenece al trabajo autónomo, aunque no se ha dispuesto de datos oficiales al respecto.

74. Datos por comunidades autónomas en https://www.eoi.es/es/conocenos/fundesarte/artesania-en-espana

75. Véase https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/05/11/fortunas/1652293760_492870.html

Un estudio de KPMG publicado en 2024 ha puesto estimado un valor añadido bruto del sector artesanal español de 6.629 millones de euros en 2022, lo que implicaría respecto de las cifras de empleo y empresas de la Escuela de Organización Industrial un importe medio de 61,6 miles de euros de VAB por empleo, y de 172,6 miles de euros por empresa.

La Fundación Española para la Innovación de la artesanía publicó 2010 la completa guía titulada *Fomento de la responsabilidad social en el sector artesano, SUSTENT-Arte*, que trata ofrece indicaciones concretas de gestión responsable para todas las etapas del proceso de producción y comercialización del sector[76].

Profesiones liberales

Para la Real Academia Española, una profesión *liberal* significa que ésta "tiene carácter primordialmente intelectual y se ejerce libremente con frecuencia bajo el control de un colegio u otra organización profesional"[77]. En España, las profesiones reguladas son las que se desarrollan en el Código de las Profesiones Reguladas que el BOE detalla y actualiza periódicamente[78]. Las leyes que rigen las profesiones reguladas son, en enero de 2025, las siguientes:

- Ley 12/1986, de 1 de abril, que regula las atribuciones profesionales de los Arquitectos e Ingenieros técnicos;
- Ley 44/2003, de 21 de noviembre, que establece la ordenación de las profesiones sanitarias;
- Ley 34/2006, de 30 de octubre regula el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales (cuyo reglamento actual se reguló por Real Decreto 64/2023, de 30 de octubre); y
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que establece como profesiones reguladas las de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, exigiendo que su ejercicio requiere estar en posesión del correspondiente título oficial de Máster[79].

76. https://www.eoi.es/sites/default/files/savia/documents/guia_de_recursos_sustentarte.pdf#:~:text=La%20artesan%C3%ADa%20es%20socialmente%20responsable%20cuando%20tiene%20efectos,impactos%20nega-tivos%20sobre%20las%20personas%20y%20el%20entorno.

77. Véase https://dle.rae.es/liberal, en su acepción 7.

78. Disponible on line en la dirección electrónica https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=536_Codigo_de_las_Profesiones_Reguladas&modo=1

79.La normativa española sobre las enseñanzas universitarias con acceso a profesiones reguladas puede consultarse en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=133&nota=1&tab=2

Evidentemente, no todas las personas admitidas al ejercicio de las profesiones reguladas ejercen por cuenta propia; pero es relativamente habitual iniciarse en el ejercicio de las mismas mediante el recurso al trabajo autónomo individual, que puede luego o no ser seguido de otras opciones: por cuenta ajena; sociedades mercantiles; sociedades profesionales; etc.

Como una aproximación al sector de las profesiones liberales, que va más allá de las delimitadas por las leyes antes citadas para recoger además otras organizaciones sin reserva legal de mercado, cabe señalar que Unión Profesional, la asociación estatal que agrupa a las profesiones colegiadas españolas[80], representa en enero de 2025, según sus datos a cerca de 1.200 colegios profesionales y delegaciones territoriales, con un total estimado de 1,5 millones de personas profesionales liberales en todo el país; generando, según la organización un 13% del Valor Añadido Bruto total de la economía española, y ocupando a un 14% del empleo directo en España. Un punto menso de Valor añadido respecto del peso en el empleo implica una menor productividad media del empleo en el sector del 7,1%, que obviamente es compatible con rangos muy variados de productividad según actividades concretas.

Una imagen de conjunto del sector de profesiones liberales cuyas organizaciones representativas se encuentran adheridas a la Unión Profesional es la siguiente (por orden alfabético de cada sector):

Sector Arquitectura
- Consejo Superior de Arquitectos
- Consejo General de la Arquitectura Técnica

Sector científico
- Colegio Oficial de Geólogos
- Consejo General de Químicos
- Consejo General de Colegios de Biólogos

Sector economía y empresa
- Consejo General de Economistas
- Instituto de Actuarios Españoles

Sector docente
- Consejo General de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y Ciencias

Sector Ingenierías
- Consejo General de Ingenieros Técnicos de Minas
- Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas
- Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos de Telecomunicación

80. http://www.unionprofesional.com

- Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos en Topografía
- Consejo General de Ingenieros Técnicos Agrícolas
- Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Forestales
- Consejo General de la Ingeniería Técnica Industrial
- Colegio de Ingenieros Técnicos Aeronáuticos

Sector jurídico

- Consejo General de la Abogacía
- Consejo General del Notariado
- Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles
- Consejo General de Procuradores
- Consejo General de Gestores Administrativos
- Consejo General de Administradores de Fincas
- Consejo General de Graduados Sociales

Sector sanitario

- Consejo General de Médicos
- Consejo General de Farmacéuticos
- Consejo General de Fisioterapeutas
- Consejo General de Enfermería
- Consejo General de Veterinario
- Consejo General de Dentistas
- Consejo General de Ópticos-Optometristas
- Consejo General de la Psicología
- Consejo General de Logopedas
- Consejo General de Terapeutas Ocupacionales
- Consejo General de Oficiales de Podólogos

Sector social

- Consejo General de Trabajo Social
- Consejo General de Educadoras y Educadores Sociales
- Consejo General de Profesionales de la Educación Física y el Deporte

A pesar de la amplitud institucional del sector de profesiones liberales, su traducción directa en términos de personas de alta en el régimen especial de trabajadores autónomas dentro del colectivo "colegio profesional" es muy reducida, pues alcanza en diciembre de 2024 a 58,6 miles de personas, una cifra muy inferior al total de personas colegiadas; lo que indica que es mayoritaria su afiliación al régimen general, y dentro del RETA por medio de vía las categorías de "socio de sociedad" y de "miembro del "órgano de administración de la sociedad".

La responsabilidad social de los profesionales liberales

Ante la gran variedad de profesiones liberales y de sus organizaciones representativas, se considera suficiente en este momento, dado el alcance establecido para este Informe, ilustrar el modo en que se aborda la cuestión de la responsabilidad social en una de las organizaciones representativas más importantes de las profesiones liberales, como es la de la abogacía.

El Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española, dispone en su Artículo 95. *Acción social, lo siguiente:*

1. El Consejo General de la Abogacía Española mantendrá una política propia de responsabilidad social corporativa que atienda especialmente a la defensa de los derechos humanos, el apoyo a los profesionales de la Abogacía que sean perseguidos en cualquier país o no puedan ejercer su profesión con libertad, la promoción de los derechos de los sectores sociales más desfavorecidos, la salvaguarda del derecho de defensa, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.
2. El Consejo General podrá actuar por sí mismo o a través de los instrumentos jurídicos que tenga por conveniente, en especial de naturaleza fundacional.
3. El Consejo General colaborará y prestará apoyo a los programas de acción social que organicen y ejecuten los Colegios de la Abogacía.

Enlazando con el punto 3 anterior, cabe referirse a las actuaciones en materia de responsabilidad social de un Colegio de Abogados concreto como es el Ilustre Colegio de Abogados de Valencia, ICAV[81], que refiere fundamentalmente las siguientes actividades:

- Actuaciones de la Fundación D. Eduardo Calabuig-ICAV, que "gestiona un Proyecto de Responsabilidad Social Corporativa de la Abogacía de Valencia", siendo una fundación al servicio de todos sus colegiados y colegiadas, que atiende en particular a aquellos en situación de precariedad económica (por razón de enfermedad, discapacidad, dependencia u otras que impliquen riesgo de exclusión) y de la sociedad en su conjunto. Para el ejercicio 2025, la fundación preveía un gasto total (sin incluir inversiones) de 490,5 miles de euros[82].
- Prestaciones a mutualistas (tales como de maternidad, prestación a jubilados, subsidio por defunción, prestación de viudedad y orfandad (con un gasto conjunto de 502,1 miles de euros en 2023).

81. https://rs.icav.es/

82. https://fundacioncalabuig.icav.es/wp-content/uploads/2025/01/7.-Plan-actuacion-2025.pdf

- Los premios solidaridad del ICAV, por importe total del 0,7% del presupuesto del colegio; con un gasto de 86,7 miles de euros en 2023, dirigido a ONG generalistas y a fundaciones y asociaciones de acción social.
- O las propias actuaciones del colegio a favor del medioambiente (recogida y reciclado de residuos; fuentes energéticas más sostenibles, etc.

A partir de las experiencias anteriores, es fácil entender que cada persona que ejerce la abogacía como trabajador autónomo puede aportar a su perfil profesional una perspectiva de responsabilidad social sencillamente vinculándose a las actividades colegiales en la materia, difundiéndolas, y, por supuesto, yendo aún más allá mediante la selección de sus propios indicadores en la materia.

Otra perspectiva a tener en cuenta en el trabajo autónomo de ciertas profesiones reguladas es la de su acceso y permanencia en las mutualidades alternativas al régimen de autónomos. Por lo general, estas mutualidades han permitido que los autónomos cotizaran menos mensualmente que en el RETA, pero ello ha sido a cambio de prestaciones a menudo menores o poco actualizadas; lo que está dando lugar a un debate que podría acabar eliminando el carácter alternativo de las mutualidades, y su mantenimiento, en su caso, como un sistema privado de previsión social en competencia con otros asimismo privados.

Las ocho mutualidades de previsión social alternativas al RETA son en 2025 la Mutualidad de la Abogacía; la Hermandad Nacional de Arquitectos, Arquitectos Técnicos y Químicos (hna); la Mutual Médica; la Mutualidad de Procuradores; la Mutualidad de Ingenieros Técnicos Industriales; la Mutualidad de Gestores Administrativos; Alter Mutua; y la Mutualitat dels Enginyers.

El órgano representativo de las mutualidades en España es la Confederación Española de Mutualidades, que agrupa tanto a mutualidades complementarias de la Seguridad Social como alternativas a ella. *Como muestra del sector que nos ocupa se ha tomado Mutual Médica, que refiere expresamente en su web sus compromisos en materia de sostenibilidad y el impacto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre sus mutualistas, médicos y sociedad en general*[83].

83. https://www.mutualmedica.com/sostenibilidad/ods-y-medicos

El reflejo estadístico del trabajo autónomo en las cooperativas

La EPA del cuarto trimestre de 2024 cifraba en 23,1 miles de personas el colectivo de socios de cooperativas que figuran como parte del conjunto de trabajadores por cuenta propia; cuando la cifra del Ministerio de Trabajo para el cuarto trimestre de 2024 era de 82,9 miles cooperativistas autónomos, y ello sin contar la parte de los 252,1 miles de trabajadores de cooperativas afiliados al Régimen General en aquel momento[84]. Evidentemente, los trabajadores por cuenta ajena contratados por las cooperativas no tienen el carácter de trabajadores independientes.

La categoría de los trabajadores que trabajan para las cooperativas de las que son socios tienen en ellas un empleo independiente, participando en pie de igualdad con los demás socios en la determinación de la organización de la producción, ventas y/u otras actividades del establecimiento, en las inversiones y en la distribución de los beneficios del establecimiento entre sus miembros. Dado que en España se permite que las cooperativas de trabajo asociado puedan afiliar a sus trabajadores socios en el Régimen General de la Seguridad Social (como *asimilados* a los trabajadores por cuenta ajena, con algunas particularidades) o en el Régimen por cuenta propio o de autónomos, según su conveniencia, en las estadísticas españolas de trabajo independiente o por cuenta propia no suelen figurar todos los trabajadores socios de las cooperativas, sino solo los trabajadores socios afiliados como autónomos. Ello debería corregirse, pues una cosa es la situación en el empleo desde un punto de vista económico (las personas socias de las cooperativas y que trabajan en ellas no son trabajadores dependientes), y otra los sistemas de cobertura de seguridad social que pueden establecerse para ese empleo. Por otra parte, la estimación de personas autónomas que son cooperativistas parece claramente insuficiente, lo que probablemente se deba a que este subsector resulta muy pequeño en relación con el total de la EPA.

El caso particular de la afiliación de personas religiosas al régimen de autónomos

En setiembre de 2024, la cifra de religiosos afiliados al RETA fue de 9.504, lo que supone apenas un 0,28% de una afiliación total al RETA de 3.395,2 miles de personas en ese mes. Como referencia, téngase en cuenta que en el primer trimestre de 2016 la cifra de

84. Para 2022, https://ciriecstat.com/consulta-serie/ da el dato de 317,8 miles de personas afiliadas a la Seguridad Social, pero no actualiza su reparto entre el RETA y el Régimen General.

religiosos en el RETA era de 11.744 personas, un 0,37% del total; lo que indica un lento declive del colectivo en este régimen asegurador, por razón básicamente de su envejecimiento medio, sin perjuicio de otras circunstancias que no corresponde analizar aquí.

En una búsqueda realizada en enero de 2025 en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia del Gobierno de España[85], se obtuvo una cifra total de 20.760 entidades religiosas (frente a 19.803 entidades en 2022), de las cuales la gran mayoría, 14.584 (esto es, un 70,2% del total) correspondía a las entidades católicas; seguidas de lejos por las 3.529 entidades evangélicas (un 17%), las 2.116 entidades musulmanas (10,2%), y cifras menores en otras confesiones, que suman el restante 2,6% del total.

El número de personas afiliadas al RETA como personas religiosas corresponde en su totalidad a religiosos católicos, dado que en lo referente a los dirigentes religiosos e imames de las comunidades integradas en la Comisión Islámica de España, los ministros de culto de las iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, y los miembros de la Orden religiosa de los Testigos de Jehová en España, diferentes reales decretos regulan los términos y las condiciones de su inclusión en el *Régimen General* de la Seguridad Social, sin que conste ninguna diferenciación propia de estos en el régimen de autónomos.

El Real Decreto 3325/1981, de 29 de diciembre incorporó al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta propia o Autónomos a los religiosos y religiosas de la Iglesia Católica, bajo el entendimiento de que la naturaleza de este trabajo, realizado en comunidad, se asemeja a la de otros colectivos de trabajadores autónomos en "empresas, cooperativas o colectivas" (sic), y de las "dificultades de orden jurídico y legal que existen para asimilar a los religiosos trabajadores por cuenta ajena". A partir de esta inclusión en el régimen de autónomos, el Real Decreto establece varias particularidades, como las siguientes:

- Afecta a religiosos de derecho pontifico, es decir, con un decreto formal de erección de la Santa Sede, pertenecientes a Monasterios, Órdenes, Congregaciones, Institutos y Sociedades de Vida Común; si bien la disposición adicional establece que pueden serlo también los de derecho diocesano (que carecen de decreto formal de la Santa Sede, y dependen del obispado correspondiente), con la condición de que lo solicite la Conferencia Episcopal y lo autoricen los Ministerios de Justicia y de Trabajo.
  Precisamente ante la solicitud al respecto presentada por la Conferencia Episcopal, la Orden TAS/820/2004, de 12 de marzo, incorpora al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a los religiosos de Derecho diocesano de la Iglesia Católica.

85. https://maper.mjusticia.gob.es/Maper/RER.action

- Deben ser españoles, mayores de 18 años, que residan y desarrollen normalmente su actividad en el territorio nacional (lo que excluye a los extranjeros, y a los misioneros);
- Su trabajo debe realizarse exclusivamente bajo las órdenes de sus superiores respectivos y para la Comunidad Religiosa a la que pertenezcan; no será de aplicación la inclusión obligatoria en el régimen de autónomos a aquellos religiosos (de derecho pontifico o de derecho diocesano) que realicen una actividad profesional que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.

En definitiva, el empleo de una parte del total de las personas que realizan actividades religiosas en España tiene la doble característica de ser un trabajo autónomo, y corresponder a entidades de la economía social. Ahora bien, el empleo total de este tipo y su desglose entre trabajo autónomo y trabajo dependiente no se conoce con mucha precisión en cuanto a su nivel y evolución.

A ello contribuye el especial estatus legal de las asociaciones y fundaciones religiosas (el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, establece en su punto 3 que "se regirán por su legislación específica los partidos políticos; los sindicatos y las organizaciones empresariales; *las iglesias, confesiones y comunidades religiosas*; las federaciones deportivas; las asociaciones de consumidores y usuarios; así como cualesquiera otras reguladas por leyes especiales"; añadiendo además que "las asociaciones constituidas para fines exclusivamente religiosos por las iglesias, confesiones y comunidades religiosas se regirán por lo dispuesto en los tratados internacionales y en las leyes específicas, sin perjuicio de la aplicación supletoria de las disposiciones de la presente Ley Orgánica".

Según los datos de la Conferencia Española de Religiosos (CONFER)[86], representativa de las entidades religiosas católicas de derecho pontificio, datos extraídos de su web en enero de 2025, las comunidades religiosas católicas de España eran 5.602 (frente a 5.993 en 2022) y el número de congregaciones religiosas y sociedades de vida apostólica era de 404 (frente a 408 en 2022). En total, sumaban 37.419 personas, la gran mayoría con el status de religiosos y religiosas permanentes (31.647), a los que se añaden, por nivel de importancia numérica, los religiosos extranjeros en España (3.290), los religiosos temporales (882), los misioneros (818), los religiosos fuera de España (541), y los novicios (241). *Hay que señalar que no se especifica la cifra de estas personas que estaban jubiladas en la fecha de referencia*. En definitiva, las 9.504 personas religiosas afiliadas al RETA suponían, relacionado ambas fuentes, un 25,4% del total de personas religiosas aportado por CONFER.

86. https://www.confer.es/quienes_somos

El empleo de las personas que desarrollan una actividad remunerada de tipo religioso tiene lugar en bastantes casos, pues, mediante la figura del trabajo autónomo; y al mismo tiempo las instituciones religiosas en las que llevan a cabo su actividad suelen ser casos particulares de asociaciones y fundaciones que, cuando realizan actividades económicas, forman parte de la Economía Social según establece el artículo 5.1 de la Ley 5/2011, de Economía Social.

Trabajo autónomo de personas religiosos y responsabilidad social

La responsabilidad social ad extra de este grupo de personas (es decir, más allá de la responsabilidad individual de cada una respecto de la comunidad religiosa de la que forma parte) se concentra en gran medida en las áreas de los servicios sociosanitarios y de justicia social que prestan. En lo referente al área sociosanitaria, la Confederación Española de Religiosos, CONFER, es muy escueta en la web de esta organización, que se refiere tan solo a la pregunta retórica de "¿cómo cuidamos a nuestros mayores y a las personas con dependencia?"[87]. Algo más de detalle se encuentra en lo referente al área de Justicia, en la que se citan las actividades de la organización tales como misiones y cooperación, menores en riesgo, migraciones y trata de personas, o justicia y paz.

Ahora bien, la mera enunciación genérica de áreas de acción social benefactora es claramente insuficiente para avalar la responsabilidad social de las mismas; de manera que es razonable solicitar que CONFER lleve a cabo periódicamente una cuantificación de los indicadores más relevantes del sector de religiosos acogidos al trabajo autónomo, en cuanto a responsabilidad económica, social y ambiental de sus actividades, así como de sus sistemas de gobernanza. Esta vía para reflejar en su conjunto la responsabilidad social de los religiosos autónomos parece más práctica que la posibilidad de que lo hagan por su cuenta cada una de las 404 congregaciones adheridas en 2025 a CONFER[88].

Esta propuesta se asemeja en cierta manera a la práctica actual de la Confederación Episcopal Española mediante sus *Memorias anuales de actividades de la Iglesia católica en España,* desempeñadas con carácter general por religiosos pertenecientes al régimen general de la Seguridad Social por cuenta ajena, y que aportan un contenido descriptivo considerable en relación a la responsabilidad social de este colectivo[89].

87. https://confer.es/quienes-somos/organizacion/sociosanitaria/
88. https://confer.es/la-vida-religiosa-en-espana/mapa-de-congregaciones/
89. http://transparenciaconferenciaepiscopal.es/memoria/2024/#p=1

4.6. La consideración de la responsabilidad social en el ciclo de vida del trabajo autónomo

Todas las actividades económicas se pueden analizar desde la perspectiva de su ciclo de vida, considerado éste como un conjunto de etapas o fases que tienen lugar normalmente de forma sucesiva. Etapas, sin embargo, que pueden ser concurrentes en algunos casos, y que van desde el inicio de una actividad, hasta su despegue, su maduración, su decadencia, su transformación en otras formas jurídicas, su abandono definitivo por razones de falta rentabilidad, jubilación, etc[90].

Un esquema resumido del ciclo de vida del trabajo autónomo comprende los siguientes componentes principales:

- Sensibilización y formación generalista para el trabajo autónomo
- Formación específica en áreas concretas del trabajo autónomo
- Emprendimiento inicial, tanto ordinario como en la economía social
- Consolidación del proyecto autónomo
- Preparación para la finalización del proyecto autónomo, y para el re-emprendimiento, en su caso

Es conveniente que la consideración de la responsabilidad social del trabajo autónomo esté presente de forma expresa en todas las etapas anteriores, y desde el primer momento. Es esta la mejor manera de reconocer la importancia social del trabajo autónomo, sus aportaciones, y los relativamente pequeños costes que supone la implementación práctica de la responsabilidad social en el sector.

Etapa de sensibilización y formación generalista

Acercar a las personas al trabajo autónomo, el emprendimiento, y sus ventajas y dificultades, es una etapa que corresponde sugerirse desde los estudios de secundaria obligatoria, y desarrollarse en los estudios de ciclos formativos, bachillerato, y titulaciones universitarias; pero que también puede tener lugar desde la condición de

90. Existen numerosas referencias institucionales sobre el tema, como por ejemplo https://ipyme.org/es-es/ApWeb/Paginas/GuiasCicloVitalEmpresa.aspx;; o https://oficinadoautonomo.gal/es/ciclo-de-vida-avanzar-es; o las propias referencias al tema de la ENDITA, disponible en https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/ficheros/endita/ENDITA-2022-2027.pdf

persona trabajadora empleada por cuenta ajena, de persona desempleada, e incluso de personas que forman actualmente parte de la población inactiva pero que se plantean integrarse en la actividad.

La *sensibilización* implica conocer a grandes rasgos el trabajo autónomo que existe en nuestro propio entorno, las aportaciones del trabajo autónomo a nuestra vida cotidiana y a la sociedad en su conjunto, las diferencias del trabajo autónomo con respecto a otros tipos de trabajo, etc. Por su parte, la *formación generalista* proporciona ya una cierta información sistematizada (cifras aproximadas del empleo en el sector, normativa, asociaciones del sector, etc.) sobre la cual cada persona puede empezar a establecer su propio itinerario laboral.

Para todo ello, CIRIEC-España propone que la responsabilidad social de la empresa forme parte integrante de las Guías formativas orientativas para el trabajo autónomo y el emprendimiento, destinadas al profesorado y estudiantes interesados de los distintos estudios medios y universitarios. Es esta la mejor manera de internalizar los costes y beneficios sociales del trabajo autónomo, y mostrar hacia él una actitud consciente, informada y empática, lejos de considerar el tema como una carga burocrática o una simple declaración de principios sin efectos prácticos.

Formación específica sobre determinadas actividades de trabajo autónomo

Llegado el caso, pueden plantearse en el trabajo autónomo aspectos de interés especializado, como por ejemplo las características de los materiales y las nuevas normas legales en materia de construcción; la difusión de técnicas comerciales y de marketing on line; la actualización sistemática de normas técnicas para los profesionales liberales; etc., que puede incluir también prácticas educativas, y las primeras experiencias pre-laborales o laborales de los más jóvenes.

Esta formación se ve facilitadas por una adecuada conexión entre el sistema educativo y las actividades de divulgación y especialización de los *colegios profesionales*; una mayor orientación hacia el trabajo autónomo y el emprendimiento en los módulos de formación práctica en centros de trabajo de la formación profesional; la orientación hacia el sector trabajos universitarios de fin de grado y de fin de máster, las tesis doctorales universitarias, etc.

En esta etapa, la responsabilidad social de la empresa pasa de ser un objetivo genérico y un tanto impreciso a convertirse en algo mucho más práctico, visible, y aplicable a

actividades concretas. Es más fácil en ella identificar el sentido y utilidad de los indicadores concretos de responsabilidad social, así como los instrumentos sencillos y de bajo coste para su aplicación.

Apoyo al emprendimiento inicial

El paso a la actividad autónoma y la correspondiente afiliación en el RETA implica el cumplimiento de ciertas obligaciones administrativas, la búsqueda de clientela, la contracción de compromisos profesionales y responsabilidades a satisfacer, el abono de cotizaciones a la Seguridad Social y el cumplimiento de las obligaciones fiscales pertinentes, el conocimiento de las distintas prestaciones derivadas de la cotización a la Seguridad Social, la toma de decisiones sobre otras posibles coberturas privadas (seguros comerciales, mutuas complementarias de previsión, etc.).

En esta etapa son cruciales dos aspectos: la formulación de un *plan personal de trabajo,* que prevea en lo posible sus principales características; y la *especificación de los costes a hacer frente en un período preestablecido*, tanto de costes operativos en función del nivel de actividad, como los costes de seguridad social, administración y gestión, etc.

A menudo, en esta etapa se produce una mayor inseguridad e inestabilidad de los ingresos del trabajador autónomo, mientras que se tiene un temor considerable a no poder satisfacer regularmente los costes de seguridad social, y los costes adicionales que ello conlleva. La flexibilización de los costes de la seguridad social solo es posible temporalmente, pues en definitiva las cuotas a pagar no son meramente un coste, sino un ahorro diferido que se movilizará en su momento en favor de los trabajadores autónomos mediante las prestaciones del sistema (incapacidad laboral, desempleo, cese de actividad, prestaciones familiares, jubilación...).

Etapa de consolidación del proyecto autónomo

Un proyecto autónomo que entra en vías de consolidación puede implicar la necesidad de especializarse profesionalmente en ciertos procesos, tecnologías o mercados; el paso del trabajo autónomo individual al trabajo autónomo societario, la necesidad de ampliar la escala profesional mediante la contratación de colaboradores familiares u otro personal por cuenta ajena; la participación en el asociacionismo del sector, etc.

Los trabajadores autónomos que presentan un perfil más permanente y consolidado (sin perjuicio, claro está, de que puedan ser afectados por períodos de inestabilidad

profesional, enfermedad, etc.) han tenido tendencia a desarrollar sus mecanismos privados propios de ahorro, vía cuentas bancarias, seguros privados, planes de pensiones, mutuas de previsión social voluntaria, patrimonio inmobiliario, etc. Sin embargo, una parte creciente del sector del trabajo autónomo consolidado valora positivamente la aportación a la seguridad social de unas cuotas más elevadas, vinculadas a unos niveles mayores de ingresos, y que tienen la ventaja de generar unos derechos futuros garantizados, frente a la inestabilidad de la riqueza personal privada de tipo financiero, inmobiliario, etc., que no siempre es fácil de gestionar, liquidar e incluso recuperar en situaciones de crisis económica generalizada.

Para atender estas necesidades, es conveniente acudir, en su momento, a Masters, diplomas y certificados universitarios sobre Trabajo Autónomo y Emprendimiento; inscribirse en Jornadas periódicas de actualización profesional; una mayor vinculación entre las asociaciones del sector y las instituciones educativas; la consulta periódica de la literatura sobre el sector, etc.

La consolidación del proyecto autónomo es también, normalmente, la etapa en la que se desarrollan en mayor medida las preocupaciones sobre responsabilidad social, pues es cuando las disponibilidades financieras derivadas de la actividad autónoma son más elevadas, y se valoran más las externalidades positivas que la responsabilidad social aporta. Un negocio maduro y sólido permite entender mejor la relación positiva coste-beneficio de la responsabilidad económica, social, laboral y ambiental; y ello en mayor medida cuando las experiencias de responsabilidad social en etapas anteriores hayan sido efectivas.

Etapa de preparación para la finalización del proyecto autónomo, y para el re-emprendimiento

La finalización del proyecto autónomo, tanto si ésta es voluntaria como si resulta obligada por distintas causas, ha de llegar en algún momento. Sin embargo, esta etapa no suele ser tenida en cuenta por los propios trabajadores autónomos en su etapa de mayor productividad, ni en los instrumentos de formación del sector, tal vez debido al temor a presentar el trabajo autónomo desde una perspectiva en exceso realista que pueda llegar a ser desincentivadora.

Sin embargo, como señala Amor Acedo, “no saber cómo y cuándo cerrar un negocio o cesar una actividad no solo conlleva consecuencias terribles en pérdida de talento

emprendedor con experiencia, sino que condena al emprendedor, cuando es autónomo, a prácticamente la indigencia"[91].

Es por ello necesario tener presentes aspectos como la preparación del relevo profesional del trabajador autónomo (sea por abandono de la actividad, por el paso a otras modalidades jurídicas, por enfermedad de larga duración, o jubilación); el conocimiento del rango de ingresos que puede aportar la prestación por cese de actividad; la opción por el nivel de pensión de jubilación compatible con el modelo de cotización elegido; las consecuencias fiscales privadas tanto de todo ello como de la gestión del patrimonio propio; la búsqueda y preparación de personas que continúen con el negocio, etc.

El mundo educativo, centrado mayormente por razones de edad en la formación en las etapas iniciales del emprendimiento, debe conocer, sin embargo, la importancia de prever y preparar la finalización del proyecto autónomo. Un formato adecuado es el de la realización de actividades anuales sobre el tema en los cursos, certificados, diplomas o másteres sobre trabajo autónomo, apoyadas mediante dossiers, ponencias cortas, debates de experiencias, cuestiones de actualidad, etc. Es conveniente para ello sumar los esfuerzos del sistema educativo (Facultades, Universidad-Empresa, etc.), asociaciones de autónomos, colegios profesionales, gestorías, etc.

Re-emprendimiento y segunda oportunidad

Cerrando el ciclo de vida del trabajo autónomo, cabe hacer referencia al denominado re-emprendimiento o *reset* empresarial, como suele denominarse a la actividad emprendedora de una persona subsiguiente a una experiencia empresarial fracasada[92].

El Artículo 1911 del Código Civil español señala que "del cumplimiento de las obligaciones responde el deudor con todos sus bienes, presentes y futuros". Para tratar de paliar en cierta medida el rigor de este precepto en el caso de los empresarios individuales que no pueden hacer frente a sus deudas, las denominadas leyes de segunda oportunidad (impulsadas por la Unión Europea) tratan de facilitar el re-emprendimiento y permitir que las personas que fracasaron en su experiencia previa puedan rehacer su vida sin permanecer de modo indefinido en la ruina o la economía sumergida.

Para ello, el Real Decreto-ley español 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, y la

91. Amor Acedo, L. (2020); pág. 32.

92. Véase Antuñano, I., y González, A. (2012).

Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, establecen un procedimiento de actuación para la exoneración total o parcial de deudas (con límites en sus cuantías), sobre la base, entre otros requisitos, de la buena fe demostrada del deudor, la posibilidad de que éste salve su vivienda si se compromete a un plan de pagos estricto, y la reaparición de las deudas condonadas si el deudor mejora su fortuna de modo que le permite aprontarlas.

Las segundas o posteriores oportunidades son una vía para reducir un tanto la exigencia estricta del código civil, cuando se dan ciertas circunstancias previstas en las normas citadas; pero no evitan en ningún caso la liquidación de (casi) todo su patrimonio, el sometimiento a un plan de pagos estricto, la imposibilidad de exoneración de ciertas deudas como las de alimentos u otras, etc. Un duro camino, en cualquier caso, pero un camino, al fin y al cabo, que más vale conocer por si resulta imprescindible recurrir a él.

CAPÍTULO 5

La responsabilidad social en el trabajo autónomo cooperativo

La responsabilidad social de los trabajadores y trabajadores autónomos adquiere unas características particulares cuando se trata de personas que cooperan entre sí por medio de alguna de las distintas modalidades jurídicas de la economía social. En efecto, las personas trabajadoras por cuenta propia pueden colaborar, si así lo deciden voluntariamente, por medio de cooperativas, sociedades laborales, centros especiales de empleo, centros ocupacionales, empresas de inserción, etc.; es decir por medio de una variedad de figuras jurídicas pertenecientes a la economía social de mercado[93].

Se entiende por economía social de mercado, en resumidas cuentas, la que engloba a aquellas empresas en las que sus respectivos ingresos anuales totales proceden mayoritariamente (o sea, más del 50%, en términos prácticos) de la venta de bienes o servicios a precios competitivos, y que se caracterizan en cada caso por no regirse por la simple maximización del beneficio típica de las empresas mercantiles ordinarias, sino por la equiparación de los derechos de las personas, la toma democrática de decisiones, la asignación preferente del excedente a fondos colectivos no repartibles, etc.

Una modalidad de trabajo autónomo en la que no se entrará directamente en este Informe, por ser minoritaria, es la relativo al trabajo autónomo que se integra en las instituciones de la economía social de no mercado, que se definen como aquellas cuyos ingresos proceden mayoritariamente de subvenciones y ayudas privadas o públicas (es decir, fundamentalmente, asociaciones y fundaciones, en ambos casos exentas por definición de ánimo de lucro).

La conexión entre trabajo asociado y economía social de mercado, en particular, se produce por medio de distintos tipos de cooperativas: las de consumo; las de producción de bienes o servicios; las de trabajo asociado; las cooperativas mixtas; y, por supuestos, en el caso específico de las cooperativas agrarias. A continuación, se relacionan, sin ánimo de exhaustividad, diferentes sectores y casos concretos de estas relaciones significativas. Tras comprobar con cierto detalle esta conexión, se pasará a continuación analizar algunos aspectos destacados de cómo el sector cooperativo español reporta sus actividades de responsabilidad social.

93. Véase el *Manual de economía social*, dirigido por Chaves, R., Fajardo, G., y Monzón, J.L. , y publicado en 2020 por CIRIEC-España.

5.1. Cooperativas de servicios a trabajadores autónomos

Es relativamente frecuente que personas trabajadoras autónomas constituyan o se adhieran a una cooperativa de servicios, con personalidad jurídica propia, que les pueda proporcionar ciertos inputs en buenas condiciones de mercado, además de servicios administrativos de diferente tipo, especializados en el sector de que se trate.

Por ejemplo, las cooperativas del taxi son un caso concreto, de las que los taxistas autónomos obtienen a buen precio servicios de reparaciones, combustible, gestión administrativa de altas y bajas, etc. Otra cosa son las supuestas cooperativas que facturan por sí mismas a los clientes de los trabajadores autónomos, a cambio de una comisión (lo que en realidad es una modalidad de factoring, que no puede de ninguna manera sustituir la responsabilidad económica y fiscal de quienes emiten las facturas a factorizar).

Las cooperativas de servicios profesionales son un tipo de cooperativa de producción cuyo objetivo es aumentar la renta de sus personas socias (individuales o con distintas formas jurídicas societarias)[94]. Por la actividad que realicen pueden clasificarse, entre otros sectores de actividad en los que existe una particular concentración de trabajadores autónomos, como cooperativas de:

- servicios del mar,
- del comercio o de detallistas,
- de transportistas,
- de artesanos,
- de profesionales liberales,
- de artistas, etc.;

Las *cooperativas de servicios del mar* asocian a pescadores y otras personas y organizaciones relacionadas con las actividades pesqueras. Tiene por objeto la prestación de suministros y servicios, y la realización de operaciones encaminadas a la mejora económica y técnica de las actividades profesionales de sus socios.

94. Un tratamiento amplio del tema puede consultarse en Orellana Zambrano, W. (2021); *Cooperativas de Servicios empresariales y profesionales*. En:
http://ciriec.es/wp-content/uploads/2021/11/08-servicios-profesionales.pdf

Su referencia en el trabajo autónomo es principalmente la del Régimen Especial del Mar (que acoge también al trabajo por cuenta ajena del sector). Dos casos concretos de este sector son los de la Sociedad Cooperativa Gallega del Mar San Miguel de Marín, conocida comercialmente como Noray Pesca, y la Unión Nacional de Cooperativas del Mar, Unicomar.

Noray Pesca tiene su sede en Marín (Pontevedra), y asocia, según sus datos, a siete buques pesqueros que faenan en el Gran Sol y en el litoral, y que comercializan su producto en las lonjas de Vigo y Marín, en la provincia de Pontevedra[95]. La entidad no publica una Memoria especifica de responsabilidad social, pero sí una *Política de calidad, medioambiente, seguridad y salud laboral*[96] que recoge buena parte de sus planteamientos en lo que objetivamente constituye la RSE.

Por su parte, la Unión Nacional de Cooperativas del Mar, Unacomar, tiene su sede en Arenys de Mar (Barcelona), y señala en 2024 que dispone de 36 miembros asociados (que no detalla en su web), a los que proporciona fundamentalmente asesoramiento y capacidad de interlocución institucional[97]; aunque no publica datos sobre la RSE de la organización ni de sus miembros.

Las cooperativas de minoristas, detallistas, o denominaciones similares, tratan de mejorar la posición comercial de sus personas asociadas, que en gran medida son trabajadores autónomos, mediante la obtención de economías de escala en sus compras, mejorar su posicionamiento comercial, gestionar ofertas en común (mediante productos en promoción, ofertas especiales, etc.), proporcionar servicios de gestión a sus socios, etc. Dos casos concretos de este tipo de cooperativas son los de UNIDE y Abacus.

La Unión Detallistas Españoles, UNIDE, es una sociedad cooperativa de distribución del sector de la alimentación, con sede en Madrid, y delegaciones y plataformas en varias comunidades autónomas españolas. La entidad publicita en su web que en 2023 dispuso de 577 establecimientos comerciales en toda España (de los cuales 324 con la marca Udaco), con una facturación acumulada en ese ejercicio de 275,5 millones de euros[98].

UNIDE se aproxima tangencialmente al campo de la RSE cuando señala, por un lado, el impulso que proporciona a cada comunidad en la que se encuentra asentada la em-

95. Véase https://noraypesca.com/
96. https://noraypesca.com/calidad
97. Véase https://www.unacomar.es/sobre-nosotros/
98. Véase https://cooperativa.unidesupermercados.es/quienes-somos/

presa, aportando nuevas oportunidades de empleo y dinamización de las zonas más deshabitadas de España; y, por otro lado, su orgullo como naturaleza cooperativista.

Con un alcance centrado en gran medida en Cataluña, pero también en otras Comunidades Autónomas como la de Islas Baleares y la Comunidad Valenciana, destaca el caso de Abacus Societat Cooperativa Catalana de Responsabilitat Limitada, especializada en el comercio de productos relacionados con la educación, la cultura y el ocio. Con sede social en Barcelona, dispone en 2024 de 44 tiendas, y la entidad se ha posicionado además en otras actividades del sector como son las de edición, servicios periodísticos y servicios audiovisuales, entre otros.

En su web, la entidad no se refiere expresamente a la RSE o RSC, pero sí a diversos aspectos de su política de calidad y medio ambiente; tales como su cumplimiento de las Normas ISO 9001 y 14001, y su obtención y mantenimiento de las certificaciones de gestión de la calidad y de gestión ambiental.

Las *cooperativas de servicios profesionales para transportistas* (camioneros, taxistas, etc.) proporcionan a sus socios servicios de bolsa de cargas, central de compras, apoyo a la gestión administrativa, etc. Así, en el caso particular de las cooperativas de taxistas[99], algunos de los servicios que ofrecen son los de taller mecánico, suministro de combustibles, asesoría laboral, fiscal y jurídica, reparación de taxímetros, venta de repuestos, gestión on line de cita previa, difusión de ofertas al sector por parte de empresas de suministros, etc.

Dos casos concretos de cooperativas de servicios profesionales para transportistas son los de Asotrans Sociedad Cooperativa, y la Sociedad Cooperativa Madrileña de Servicios de Auto Taxi (en conocida comercialmente como SCAT); ambas con sede en Madrid.

Pueden ser socios de la cooperativa madrileña de taxistas las personas naturales o jurídicas que pertenezcan al ramo de la industria de automóviles de alquiler, con aparato taxímetro y sean titulares de, al menos, una Licencia Municipal de Servicio Público; y podrán ser colaboradores, las personas físicas o jurídicas, que, sin poder realizar plenamente la actividad cooperativizada, puedan colaborar en la consecución de su objeto social. Sus estatutos excluyen a quienes resulten titulares de una Autorización de Vehículo de Transporte con Conductor (VTC)[100]. La entidad no publica en su web ningún tipo de referencia directa o indirecta a la RSE o RSC en general, o a aspectos parciales de la misma.

99. Por ejemplo, SCAT, Sociedad Cooperativa Madrileña de Servicios de Auto-Taxi (https://scat.es/).

100. Estatutos de SCAT, en https://scat.es/images/SCAT/Noticias/2019/ESTATUTOS%20DEFINITIVOS%20SCAT%2027-04-2019.pdf

En el caso de Asotrans[101], cuya sede social se encuentra en Madrid, la entidad se define como una cooperativa de trabajo asociado para transportistas profesionales, a los que ofrece un equipo administrativo y legal especializado en transporte de ámbito nacional e internacional, la mediación con los proveedores de sus socios, y la agilización de los cobros, recursos frente a eventuales sanciones, sanciones, u obtención de permisos y certificaciones. Igual que en el caso precedente, ASOTRANS no publica en su web ningún tipo de referencia directa o indirecta a la RSE o RSC en general, o a aspectos parciales de la misma.

Las *cooperativas de artesanos* persiguen básicamente promover la difusión y la comercialización de las producciones artesanales de sus personas socias, que en gran medida se acogen al trabajo autónomo, aunque no solo a éste, como es natural. Un objetivo similar es el que persiguen algunas asociaciones de artesanos, aunque con una vinculación más laxa con sus personas asociadas que las que proporcionan las cooperativas.

Un ejemplo concreto de cooperativa de artesanos es el de Napar Bideak S. Coop[102], creada en 1997 y conocida como Cooperativa de los Artesanos de Navarra. Se trata de una cooperativa de servicios, sin ánimo de lucro, que actúa dentro del sector primario al amparo del artículo 64 de la vigente ley foral de cooperativas, dentro del ámbito del sector primario. Esta cooperativa promociona el producto y la marca de Artesanos de Navarra, gestiona ferias de artesanía, y en definitiva contribuye a acercar el producto de las pequeñas explotaciones y talleres al público mediante distintos tipos de mercadillos (tradicionales, medievales, agroalimentarios, de Navidad, etc.).

Aunque la entidad no se refiere expresamente en su web a la RSE, destaca entre sus fines los de proteger al consumidor y a los productores, potenciar el desarrollo rural y regional, y acercar el producto de las pequeñas explotaciones y talleres al público.

Adicionalmente, existe una amplia variedad de asociaciones de artesanos (que no cooperativas) en muchas comunidades autónomas; como por ejemplo la Federación Artesanal de Sevilla[103], que reúne a media docena de asociaciones artesanales especializadas en diversos campos. Estas asociaciones, independientes de los poderes públicos, avalan en cierto modo las actividades artesanales que acogen, fomentan la celebración de ferias y exposiciones, y proporcionan distintos servicios a las personas asociadas que los demandan.

101. https://www.asotrans.es/

102. Véase https://www.naparbideak.es/cooperativa/

103. Véase https://www.artesaniasevillana.es/sobre-nosotros/

La entidad lleva a cabo tres grandes eventos al año, conocidos respectivamente como Ferias de Navidad, de Otoño y de Primavera. No se refiere explícitamente a la RSE en su web, en la que redirecciona a sus usuarios al Registro de Artesanía de Andalucía, que especifica los requisitos para la concesión por la Junta d Andalucía de la carta de artesano.

Cooperativas de profesionales liberales

Uno de los casos más conocidos es el del cooperativismo de profesionales sanitarios, pero este tipo de actividades se extiende también a otros profesionales, como por ejemplo los relacionados con el derecho. En el primer grupo destaca Lavinia S.Coop, una cooperativa sanitaria con sede en Madrid, y en la que están asociados más de 8.000 médicos en 2024, según los datos de la organización[104]. Estos profesionales atienden preferentemente a los más de 2.800.000 asegurados en 2024 por ASISA, Asistencia Sanitaria Interprovincial S.A.U, con sede social asimismo en Madrid[105]. La cooperativa permite a sus miembros, entre otras muchas cosas, asegurar una amplia demanda de sus servicios personales, alcanzar economías de escala en sus compras, obtener cobertura hospitalaria, etc.

Lavinia S. Coop no publica en su web sus Memorias anuales de actividades, ni se refiere directamente a la RSE de la entidad; si bien refiere que no tiene ánimo de lucro, que todos los beneficios obtenidos los reinvierte en la mejora de sus infraestructuras y en ventajas para sus socios, y que éstos eligen sus órganos de gobierno democráticamente cada cuatro años.

Por su parte, Col·lectiu Ronda SCCL[106] es una cooperativa de servicios jurídicos, con nueve despachos en diversas localidades de Cataluña y un despacho adicional en Madrid. Dispone, según sus datos, de más de un centenar de profesionales de la abogacía y personal técnico especializado; dedicándose especialmente a la asesoría jurídica, laboral y fiscal a persones y al apoyo a entidades de la economía social.

La entidad practica lo que denomina Auditoría Social, que define como un órgano interno del Colectivo Ronda, que se añade a la Asamblea, el Consejo Rector, el equipo de personas gestoras y los grupos de trabajo. La Auditoría Social tiene como función principal la de analizar el conjunto de la actuación y el funcionamiento de la entidad para

104. Su web es http://www.laviniascoop.com

105. Según https://www.asisa.es/informacion/aseguradora-salud

106. https://www.cronda.coop/

formular propuestas a la Asamblea; lo que supone una aproximación implícita a la RSE en materia de gobernanza, aunque no constan en la web las memorias emitidas por la citada Auditoría Social. Sí consta, en cambio, la realización de un Balance Social[107], en el que la cooperativa evalúa periódicamente sus actuaciones relativas a la democracia interna, la igualdad, el compromiso ambiental, el compromiso social, la calidad laboral y la calidad profesional en la organización.

Cooperativas de artistas. Un caso interesante de cooperativa de artistas, un subsector ciertamente difícil, es el de Charlatana Cooperativa Galega de Artistas[108], que se publicita como un espacio gallego de creación, producción y distribución, integrando diversas disciplinas artísticas: circo, música, teatro, narración oral, talleres, juegos colaborativos y dinámicas de grupo; y organiza festivales de artes escénicas en diversas localidades. La cooperativa está formada, según sus datos, por tres compañías de artistas, y no publica datos globales ni parciales relacionados con la RSE.

Con una forma jurídica asociativa (no como cooperativa propiamente dicha) existen además otros tipos de organizaciones que ofrecen servicios al sector, como es el caso de AVVAC**,** *Artistes Visuals de València, Alacant i Castelló*, una asociación sin ánimo de lucro de artistas visuales que ofrece diversos servicios a sus afiliados[109], y que no refiere en su web actuaciones en materia de RSE.

5.2. Cooperativas agrarias, y cooperativas de trabajo asociado cuyos trabajadores pertenecen al régimen de autónomos

El cooperativismo agrario supone una de las columnas centrales del cooperativismo en general; y su rendición de cuentas y práctica de la responsabilidad social es de las más antiguas y avanzadas, por lo que es asimismo de las más estudiadas. Por ello, nos limitaremos aquí a dejar constancia de algunos casos de cooperativas agrarias cuyo modelo de responsabilidad social ha sido objeto de estudio detallado por CIRIEC-España en

107. https://www.cronda.coop/col-lectiu-ronda/Balanc-social

108. En web es https://charlatana.org/

109. Muestra en su web en 2024 un listado de 59 artistas asociados. En: https://avvac.wordpress.com/category/artistas-de-avvac/

2013[110] (casos de Acorex, Alimer, Anecoop, y Feiraco), y en 2021[111] (casos de Alimer, Anecoop, y Cooperativa de Viver), por lo que no es necesario ampliar la información al respecto en este documento.

Por su parte, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado están incluidos en el sistema española de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa entre las modalidades siguientes:

- como *asimilados* a trabajadores por cuenta ajena (de manera que dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad), o
- como trabajadores autónomos en el Régimen Especial correspondiente (sea el general o el del mar). Las cooperativas ejercitarán la opción en los Estatutos (pudiendo modificarla cada cinco años)[112].

La citada elección afectará al total de los socios trabajadores de la cooperativa, de modo que no es posible ejercitar la opción individualmente. La protección por cese de actividad alcanzará también a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda.

La opción entre régimen por cuenta propia y régimen por cuenta propia no está disponible para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que perciban ingresos directamente de los compradores; dado que a los socios trabajadores de éstas se les obliga a pertenecer al régimen de autónomos.

Según datos de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado, COCETA[113], la proporción aproximada de cooperativas de este tipo que se acogen al régimen de autónomos es del 54%, correspondiendo el restante 46% al régimen por cuenta ajena. Dado que COCETA afirma en 2024 representar a más de 18,9 miles de cooperativas de trabajo asociado, con un empleo de más de 319,0 miles de empleos directos de personas socias trabajadoras[114], cabe estimar en aproximadamente 12,2 miles de CTA y 172,3 miles de socios trabajadores los que corresponderían en 2024 al régimen de au-

110. En el libro *Cooperativismo y Responsabilidad Social de la Empresa. Veinte casos de cooperativas socialmente responsables.*

111. En el libro *El cooperativismo valenciano y la responsabilidad social empresarial. 20 casos de cooperativas socialmente responsables.*

112. Véase https://www.coceta.coop/noticias-coceta.asp?idnew=541

113. Véase https://www.coceta.coop/publicaciones/urec/realidad18.htm

114. https://www.coceta.coop/coceta.asp

tónomos, todo ello según los datos facilitados por COCETA, que presentan importantes discrepancias con las estadísticas oficiales.

Al igual que sucede en el sector del cooperativismo agroalimentario, CIRIEC-España ha analizado la responsabilidad social de varias cooperativas de trabajo asociado en sus informes:

- *Cooperativismo y responsabilidad social de la empresa*, en 2013 (casos, entre otros, de Florida, Gredos San Diego, Kairós, o la Fageda), y
- *El cooperativismo valenciano y la responsabilidad social empresarial. 20 casos de cooperativas socialmente responsables*, en 2021 (que añade a los casos de Florida, GSD y Kairós los de Eduvic, Grupo Sorolla, y varias cooperativas mixtas.

5.3. Trabajo autónomo, cooperativismo y responsabilidad social de la empresa

El trabajo autónomo vinculado al cooperativismo puede hacer uso de los variados instrumentos de desarrollo de la responsabilidad social de la empresa que proporciona el cooperativismo a diversos niveles: desde la declaración de principios a escala mundial de la Alianza Cooperativa Internacional, a los compromisos y modelos de reporting en esta materia ofrecidos por distintas federaciones y confederaciones de cooperativas a escala nacional y regional[115].

En el nivel internacional, destacan los famosos siete principios cooperativos establecidos por la ACI (ICA en inglés) en 1995: afiliación voluntaria y abierta; control democrático por parte de los miembros; participación económica de los miembros; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas; y preocupación por la comunidad. El cumplimiento de estos principios por una cooperativa concreta es una garantía de la responsabilidad social de la misma, y por tanto de los trabajadores autónomos que las componen. Para las cooperativas de dimensión laboral mediana y grande son de gran utilidad práctica las *Notas de orientación para los prin-*

115. Un análisis relativamente reciente de CIRIEC-España en el tema es el titulado *El cooperativismo valenciano y la responsabilidad social empresarial. 20 casos de cooperativas socialmente responsable*s (2021); que a su vez profundiza en la senda abierta por su Informe *Cooperativismo y Responsabilidad Social de la Empresa. Veinte casos de cooperativas socialmente responsables* (2013), en este caso de alcance estatal.

cipios cooperativos[116], publicadas en 2016, y que desgranan con detalle los contenidos específicos de los principios en diferentes escenarios que contempla.

A escala nacional, baste señalar, con carácter meramente indicativo, las posiciones en materia de responsabilidad social de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado, Unión de Cooperativas (COCETA)[117], en especial en lo relativo a la igualdad de género y el fomento de la integración social de todos los colectivos de personas en riesgo de exclusión; los proyectos de consumo sostenible de la Confederación Española de Cooperativas de Consumidores y Usuarios, Hispacoop[118]; los compromisos de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía, en relación a Responsabilidad social corporativa y *corporate compliance* (cumplimiento empresarial); etc.

Además de las referencias a la responsabilidad social de la empresa que se encuentran disponibles en las principales organizaciones representativas del cooperativismo, cada cooperativa puede encontrar entre los modelos y prácticas que ofrece el mercado de reporting aquel que se acopla mejor a su tamaño y necesidades: desde una sencilla memoria descriptiva, a los modelos más detallados y que cubren la práctica totalidad de los requerimientos del Pacto Mundial, del Global Reporting Iniciative, etc.

Así, por ejemplo, en el caso ilustrativo de la cooperativa Consum (la mayor cooperativa de consumidores de España en la actualidad, con un total de 21.216 trabajadores en 2023, de los cuales 18.070 socios y socias de trabajo), puede comprobarse en Global Compact[119] que la entidad forma parte del Pacto Mundial desde 2011, y reporta al mismo, entre otros documentos, su Memoria de Sostenibilidad de 2023, de conformidad con los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de informes de sostenibilidad.

116. https://ica.coop/sites/default/files/2021-11/Guidance%20Notes%20ES.pdf
117. https://coceta.coop/somoscoceta/
118. https://hispacoop.es/proyectos-de-consumo/
119. https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/14092

CAPÍTULO 6

Conclusiones

El Informe parte de considerar que el enfoque de la responsabilidad social de la empresa es plenamente aplicable al trabajo autónomo, pues éste se desempeña no solo por personas físicas individuales sin empleados o con escasos trabajadores por cuenta ajena (en los que la aplicación de la RSE es objetivamente más difícil), sino también por propietarios y directivos de empresas mercantiles, por personas que forman parte de sociedades laborales, de cooperativas de producción y mixtas, por personas colegiadas que trabajan en despachos con un volumen de actividad importante, etc. De hecho, el trabajo de campo realizado para este informa permite comprobar que la gran mayoría de empresas de trabajo autónomo desarrollan algún tipo de reporte sobre la RSE o alguno de sus componentes; aunque no todas lo hacen, claro está.

El despliegue de la RSE en el trabajo autónomo tiene sus propias limitaciones, en pequeñas empresas y de las microempresas, que requieren procesos de elaboración de la información y de *reporting* más sencillos que en el caso de las grandes sociedades, sean anónimas o limitadas; indicándose en el capítulo 1 del Informe las informaciones técnicas especialmente útiles al respecto.

Las fases en el desarrollo de la responsabilidad social de una organización basada en el trabajo autónomo se inician con el proceso previo de reflexión interna y la formulación de una Declaración General sobre la RSE de la empresa; continúan con el establecimiento por la empresa de un Código Ético o de Conducta sobre las áreas potencialmente más conflictivas en el trabajo de la organización, y la emisión por la empresa de una Memoria agregando información sobre algunas de sus actividades socialmente responsables; y culminan con la creación por la empresa de su propio Departamento interno de RSE, y la emisión de Informes de RSE estandarizados y verificados. Todas estas fases se ejemplifican el informe, especificando sus contenidos estándar y sus principales proveedores externos en la materia.

En el capítulo 2 se señala que para que una organización basada en el trabajo autónomo mejore sus prácticas de responsabilidad social de la empresa, puede contar con las indicaciones al respecto de las principales organizaciones representativas del sector: CEOE, CEPYME, ATA, UATAE y UPTA, que disponen de distintas comisiones de trabajo, personas responsables del sector, y sobre todo documentos orientativos adaptados al sector. En particular, se destaca la especial relevancia del Pacto Mundial a los efectos de desarrollar la responsabilidad social en una empresa basada en el trabajo autónomo, por la sencillez de sus diez principios centrales y la facilidad para que los mismos puedan ser replicados en cada organización en concreto (con o sin adhesión formal al Global Compact).

Para una perspectiva más amplia de la RSE que la de los diez principios de Global Compacto, se esquematiza en el Informe el modelo ESG/SEV, elaborado por CIRIEC-España y disponible on line, que aporta un enfoque de la Responsabilidad Social de la Empresa en el que convergen las aportaciones y enfoque más relevantes, que el modelo sintetiza en sus componentes o dominios medioambientales (E de Environment), S de Sociales, y G de Gobernanza, así como la generación y distribución de valor económico y social (Social and Economic Value, SEV). Este modelo aporta una Matriz de 99 indicadores, compuesta por: 38 indicadores sociales y laborales, 17 indicadores medioambientales (centrados en el uso de los recursos, y el control y reciclaje de los residuos), 21 indicadores económicos (relativos a las características de los procesos productivos, y la generación y distribución de valor), y 23 indicadores en materia de gobernanza (en las áreas de cumplimiento y prevención, de un lado, y de planificación y aplicación de la política de RSE, de otro). De este modo, cada organización en concreto puede elegir los indicadores de RSE que necesita, e ir ampliando su selección con el tiempo. Por otra parte, en el capítulo 3 se detallan las principales organizaciones especializadas de reporte en RSE y sus principales componentes, especificándose el coste económico de acceso a las mismas, en su caso.

En el capítulo 4 se lleva a cabo un análisis cuantitativo del alcance que el trabajo autónomo tiene en los diferentes sectores y subsectores que lo componen. Ello permite conocer no solo la situación del trabajo autónomo en sus grandes categorías agregadas en la EPA, sino también el detalle tan diverso de los distintos colectivos de trabajo autónomo especificados en el Estatuto del Trabajo Autónomo y en la Ley de la Seguridad Social. Algunos subsectores analizados (como profesiones liberales, notarios, registradores de la propiedad, religiosos de la Iglesia Católica, etc.) tienen un volumen absoluto relativamente bajo, pero contribuyen a dotar al conjunto del trabajo autónomo de una heterogeneidad que debe conocerse para evitar enfoques demasiado generalistas.

La conexión entre trabajo autónomo y el subsector del cooperativismo es analizada en el Informe en el capítulo 5, mediante una selección de distintos tipos y casos concretos de cooperativas de producción, tanto de servicios (servicios del mar, del comercio o de detallistas, de transportistas, de artesanos, de profesionales liberales, y de artistas) como de trabajo asociado. La información analizada permite observar que la práctica regular de la RSE estándar es minoritaria en este caso, aunque existen organizaciones de mayor dimensión que emiten Memorias muy completas en la materia; y que otras entidades recogen en su web al menos algunos aspectos parciales de su responsabilidad social, sobre todo en términos medioambientales.

Bibliografía

AMOR ACEDO, L. (2020): Prólogo al libro de Fernández Orrico, J., Sánchez Castillo, Mª M., y Carmona Paredes, R.: *Trabajo autónomo: Regulación jurídica y perspectivas. Régimen profesional, modalidades y seguridad social*. Tirant lo Blanch, Valencia.

ANTUÑANO, I. y GONZÁLEZ, A. (2012): "Reset Economy y economía social"; en *CIRIEC-España. Revista de Economía pública, social y cooperativa*; diciembre.

ANTUÑANO, I., MONZÓN, J.L. y SOLER, A. (2021): *Economía Social y Trabajo Autónomo*. Ed. CIRIEC-España.

ATA (2019): "Guía informativa sobre la responsabilidad social de la empresa (RSE) y la racionalización de horarios en el trabajo autónomo". En: https://ata.es/wp-content/uploads/2019/02/GUIA-RSE-Y-RACIONALIZACIO%CC%81N.pdf

BOERI, T. y otros (2020): "Solo Self-Employment and Alternative Work Arrangements: A Cross-Country Perspective on the Changing Composition of Jobs". *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 34, N. 1.

CEPYME (2018): *Guía de Buen Gobierno Corporativo para Pymes*. En https://economistas.es/Contenido/Consejo/Estudios%20y%20trabajos/Guia%20Buen%20Gobierno%20Pymes2018.pdf

CIRIEC-ESPAÑA (2021): *Guía laboral de la Economía Social Valenciana*. Ed. 2021, ampliada y actualizada. En http://ciriec.es/publicaciones/guia-laboral/

CLUB CALIDAD (2024): *Manual de buen gobierno corporativo para pymes*. En https://www.clubcalidad.com/wp-content/uploads/manual-buen-gobierno-club_2024.pdf

COCETA (2024): *Memoria de actividades 2023*. En https://coceta.coop/somoscoceta/#transparencia

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA *(2019): Sistema de gestión Innovarse. Trabajo autónomo y responsabilidad social empresarial*. Disponible en https://www.navarra.es/documents/48192/6792513/Metodologia%20TARSE.pdf/7b16fce1-41cd-2e1a-8ed6-32a1c-88b1a99

CORPORACIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL (2019): *Guía de gobierno corporativo para las pymes*. Disponible electrónicamente en https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/spanish-ifc-sme-guide-final.pdf

DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y EMPRESARIAL Y TRABAJO DEL GOBIERNO DE NAVARRA (2018): *La Responsabilidad Social en el Trabajo Autónomo. Un enfoque prospectivo*. Setiembre. Recuperado de https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/0F81C85F-CDF9-4D5D-93ED-9CBB45ACC1E0/430629/RSETrabajoAutonomoFinal.pdf

ECONOMISTAS SIN FRONTERAS (2015): *Economía Social, Responsabilidad Social Empresarial, trabajo autónomo y emprendimiento: transformando los retos de la crisis en oportunidades*. Recuperado de: https://ecosfron.org/wp-content/uploads/Informe-Econom%C3%ADa-Social-RSE.pdf

ENDITA, ESTRATEGIA NACIONAL DE IMPULSO DEL TRABAJO AUTÓNOMO 2022-2027 (2022): Disponible en la dirección https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/ENDITA-2022-2027.pdf

FOSSEN, F.F. (2021): "Self-employment over the business cycle in the USA: a decomposition". En *Small Bus Econ*, 57.

FRANCO I SALA, Ll. (2021): "La política de fomento del trabajo autónomo (2008-2018)". *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº. 76, 2021.

GARCÍA, P. y ROMÁN, C. (2019): "Caracterización del empleo no asalariado en España desde una perspectiva europea". En *Boletín Económico del Banco de España*, nº 2/2019.

GOBIERNO DE NAVARRA (2021): Manual de aplicación Sistema de Gestión InnovaRSE TRABAJO AUTÓNOMO | MICROPYMES RS. http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/0F81C85F-CDF9-4D5D-93ED-9CBB45ACC1E0/468736/ManualTAMIRSE.pdf

HISPACOOP (sin fecha): *Cooperativas de consumidores y usuarios. Catálogo de buenas prácticas en el aspecto social de la RSE*. En https://hispacoop.es/cooperativas-de-consumo-buenas-practicas-en-el-aspectos-social-de-la-rse/

INSTITUTO DE CONSEJEROS-ADMINISTRADORES (2021): *Guía de Buen Gobierno Corporativo para Empresas No Cotizadas / PYMES en Europa*. Véase: https://www.iconsejeros.com/normas-profesionales/

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2023): *International Classification of Status in Employment (ICSE-18) Manual*. En: https://webapps.ilo.org/ilostat-files/Documents/ICSE-18_manual.pdf

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2020): *Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships*. Updated version: 03-04-2020.

UPTA (2021): *Integración de la Responsabilidad Social en Autónomos/as y Pequeñas Empresas*. En https://upta.es/wp-content/uploads/2022/03/2022-02-24-ESTUDIO-RSE-DEF-web-1-2.pdf



CIRIEC españa

GOBIERNO DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO