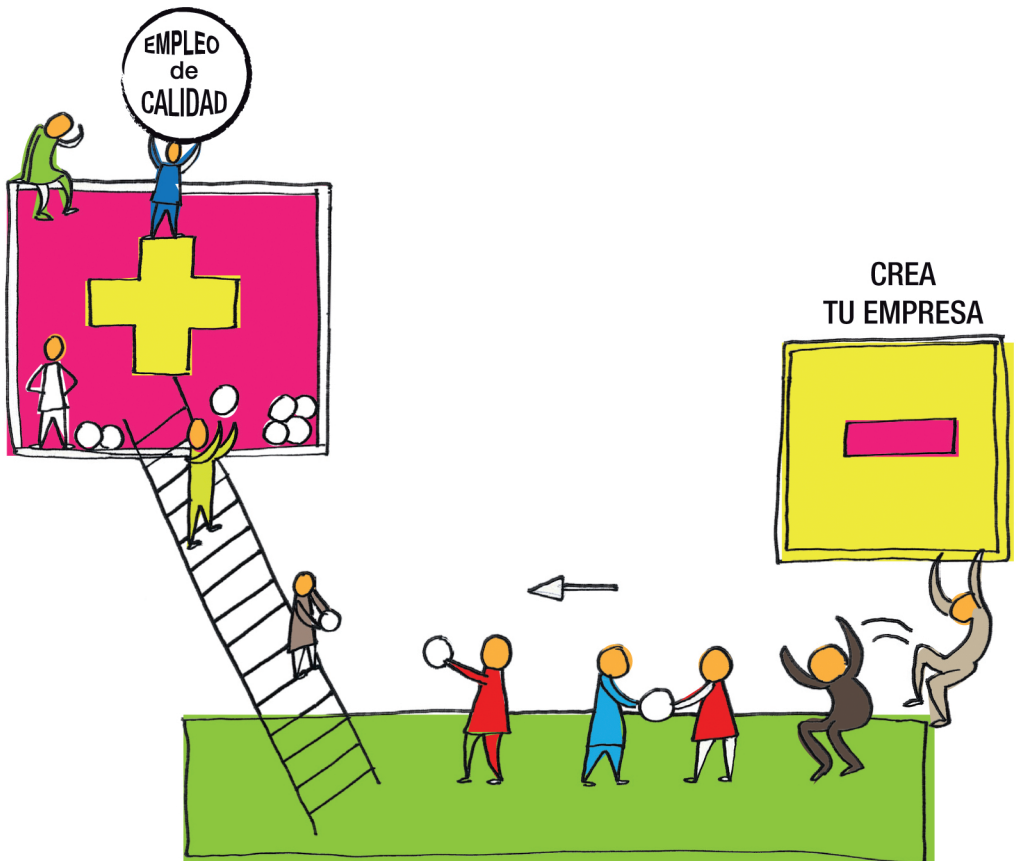


Emprende en Positivo



Emprende en positivo

**Guía práctica para la creación y el fomento
de empresas socialmente responsables**

Mayo 2008

Editado:

Confederación Sindical de CCOO de Andalucía

Elaborado:

UHELCO , SL “Spin-Off” de la Universidad de Huelva

Roberto Fernández Villarino (Coordinador).

Agustín Galán García.

Carlos Ruiz Frutos.

Miguel C. Rodríguez Piñero Royo.

Coordinación:

Secretaría de Juventud de CCOO Andalucía

Secretaría de Empleo de CCOO Andalucía

Financia:

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

► **CONTENIDOS:**

PRESENTACIÓN.....	5
1. INTRODUCCIÓN. HABLEMOS DE PERSONAS EMPRENDEDORAS Y DE CULTURA EMPRENDEDORA.	7
2. INFORMACIÓN GENERAL PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA.....	15
3. ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA CREAR UNA EMPRESA. PLAN DE EMPRESA: TARJETA DE VISITA Y HOJA DE RUTA.	25
4. FORMAS JURÍDICAS.....	31
5. LOS PASOS PARA PONER EN MARCHA EL PROYECTO.	41
6. BÚSQUEDA DE FINANCIACIÓN.....	47
7. YA HEMOS CONSTITUIDO LA EMPRESA. ADEMÁS DE DESARROLLAR LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL: ¿QUÉ VALORES DEBEMOS TENER PRESENTE?	59
8. ENLACES DE INTERÉS.....	77
9. BIBLIOGRAFÍA.	83

Presentación

“Emprende en positivo” es un guía útil de carácter divulgador y pedagógico que pretende incidir en el fomento de los valores de la cultura emprendedora, desde una perspectiva eminentemente social a través de la resolución concreta de dudas que pueden surgir a cualquier persona que quiere emprender creando su propia empresa.

CCOO es un sindicato de clase, que representa a las personas trabajadoras de todos los sectores, estén en activo o se encuentren como desempleadas o jubiladas, sean jóvenes, mujeres, inmigrantes o discapacitadas.

De ahí, que para Comisiones Obreras de Andalucía, la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y las trabajadoras constituyan el eje central de todas nuestras políticas y acciones. El empleo, su calidad en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; la seguridad en el desarrollo y el ejercicio del mismo; la consolidación de la democracia en las empresas a través de la participación de los trabajadores y sus representantes; o la formación a lo largo de la vida, entre otros, son elementos esenciales de nuestra acción reivindicativa y cotidiana.

El mercado de trabajo en Andalucía está centrado en pequeñas empresas y condicionado por sectores estacionales, sustentándose en un exceso de contratación temporal y rotación y un deterioro de las relaciones laborales. Por ello, desde CCOO de Andalucía, creemos que nuestra comunidad necesita una nueva “cultura empresarial” que sea capaz de impulsar aquellos elementos imprescindibles para orientar el actual modelo de crecimiento económico, que haga una apuesta por diversificar el tejido productivo, que invierta en I+D+i para generar empleo estable, de calidad y con derechos, y que apueste por la capacitación y el respeto de sus trabajadores y trabajadoras, con la finalidad de conseguir una mayor productividad y competitividad en el contexto de globalidad económica que nos movemos.

Por eso pensamos que las personas que decidan emprender y crear un negocio deben contar con unos requisitos imprescindibles para conseguir estos objetivos. Entre ellos, un asesoramiento profesional tanto en la orientación como en el desarrollo del proyecto; pero sobre todo, la iniciativa de emprender debe ser una opción personal madurada y responsable, y no estar condicionada ni forzada como salida rápida del desempleo, ni tampoco por la imposición de la empresa para abaratar costes laborales (falsos autónomos).

A través de esta guía hemos desarrollado un esquema completo del trabajo a seguir para planificar la creación de una empresa, que pretende ayudarte a dar los PASOS para poner en marcha el proyecto, pasos tales como: realizar tu estudio de mercado; elegir tu forma jurídica; buscar apoyo social y financiero; los aspectos laborales, mercantiles, fiscales y administrativos a tener presente; así, como el desarrollo de tu Plan de Empresa.

El carácter novedoso de esta guía reside en el hecho de incitarte a pensar en un modelo de empresa socialmente responsable, que tenga la finalidad intrínseca y natural de generar beneficio y riqueza; ello a través del fomento de valores tales como el crecimiento sostenible, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los beneficios de la contratación estable, de calidad y con derechos, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y su participación en la organización de la empresa, la formación continua, la cultura de la prevención y el respeto a las normas laborales, al entorno en el que la empresa conviva.

Es por ello que nos dirigimos a ti con esta GUÍA para que te acerques y te informes en CCOO y lo tengas en cuenta como tu Sindicato. En CCOO TÚ GANAS.

JUAN PÉREZ PÉREZ

Secretario de Empleo y Política Institucional

CCOO de Andalucía

NURIA LOPEZ MARIN

Secretaria de Juventud

CCOO de Andalucía

1. INTRODUCCIÓN

HABLEMOS DE EMPRENDEDORES Y DE CULTURA EMPRENDEDORA

Echemos un vistazo al diccionario¹ para ver dos definiciones:

1.- **Emprender** “Acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro”.

2.- **Emprendedor o emprendedora**, como adjetivo el que “emprende con resolución acciones dificultosas o azarosas”.

Ya sabemos que iniciamos una aventura compleja, con sus riesgos e incertidumbres, pero como toda acción complicada encierra el premio de la mayor satisfacción y realización personal, y lo que no es menos importante, nos pone a prueba ante una situación nueva que exige todos nuestros recursos y habilidades.

La persona emprendedora es la persona capaz de identificar una necesidad, reunir los recursos necesarios y acometer una acción con resolución y valor para satisfacer esa necesidad.

Se convierte en la persona que, no estando conforme con el estado de la situación, pone todo su empeño en hacer valer su propuesta. Sobre la base de esta decisión, involucra a más personas y hace equipo, generando una dinámica en donde todos interactúan en la búsqueda del éxito general.

¿Qué características tiene la persona emprendedora?

1. Por una parte ciertas habilidades personales.

Fundamentalmente dos:

- Disposición de sacrificio (capacidad de compromiso para dedicar un gran esfuerzo personal al proyecto). La creación de una empresa es una decisión que trastoca la vida personal del promotor porque conlleva importantes sacrificios, fundamentalmente durante los primeros años de vida de la nueva empresa.
- Capacidad para asumir riesgos. El concepto de riesgo esta siempre presente en cualquier proyecto empresarial.

¹ Diccionario de la Real Academia Española. Vigésimo segunda edición.

Es positivo que tenga:

- Capacidad de organización y dirección.
- Capacidad creativa e innovadora.
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
- Facilidad para tomar decisiones.
- Capacidad de observación y previsión.
- Capacidad para asumir responsabilidades.
- Autoconfianza y perseverancia.
- Capacidad para comunicarse adecuadamente.
- Sentido de la empatía.

2. Por otra parte un conjunto de características profesionales

- Capacidad de iniciativa
- Capacidad de coordinación de medios humanos, medios económicos y medios materiales.
- Capacidad para detectar necesidades en el mercado.
- Vocación de renovación constante e innovación.

¿Cuánto tiempo necesita la empresa? ¿cuánto tiempo estoy dispuesto a invertir?

La empresa requiere una dedicación total. Sobre todo en los momentos iniciales cuando se ponen en marcha los mecanismos de promoción de la idea y de producción de bienes o prestación de servicios.

Como iremos comprobando a lo largo de estas páginas, no se debe pasar por alto el hecho de que las personas emprendedoras apuestan decididamente por una *idea*. Esto es, algo intangible que potencialmente puede generar riqueza pero que también conlleva ciertos riesgos.

Podemos plantearnos que durante los primeros pasos de la creación y puesta en marcha del proyecto, resulte buena idea mantener nuestra actividad laboral cotidiana (en caso de disponer de ella). Sin embargo, es en este momento cuando el proyecto requiere toda nuestra atención para desarrollar tareas de gestión del local de negocios, estudios de mercado, estrategia, financiación, forma jurídica, administración, producción, distribución², etc).

² Cuestiones que se desarrollarán a lo largo de los capítulos de la presente guía, muy especialmente a partir del Capítulo III.

Ni que decir tiene que las situaciones que más dudas nos pueden generar serán aquellas en las que, -aun no estando plenamente satisfecho con nuestra actual ocupación-, ésta nos resulte más o menos estable. A ello habría que unirle las circunstancias personales o familiares que pueden concurrir (responsabilidades familiares, obligaciones económicas, etc).

Ante estas circunstancias, una de las primeras decisiones que tendremos que tomar será determinar nuestro régimen de dedicación y la composición, competencia y facultades del órgano de administración y dirección de la actividad.

En relación con las funciones de organización y dirección de la empresa, disponemos de varias posibilidades, que van desde la autogestión total (opción válida para proyectos de reducida dimensión), hasta la contratación de un gerente o administrador que se encargue de todas las cuestiones relacionadas con la gestión cotidiana (para proyectos más grandes). Igualmente pueden contratarse los servicios de una asesoría o gestoría externa que desarrolle dichas tareas, opción algo más económica.

En cualquier caso estas decisiones, implican una mayor inversión inicial, (en tiempo y recursos económicos) y la existencia de costes fijos periódicos a tener muy presente en la redacción del plan de empresa³.

► ***Ideas de empresa. Fuente de las ideas. Necesito contrastar mi idea.***

¡Tengo una idea!

La idea es el punto de arranque y cimiento sobre el que se asienta la aventura empresarial. Debe ser ante todo realista. Directamente unida a las circunstancias económicas y sociales del entorno en el que se pretenda desarrollar. Igualmente debe ser viable, en el sentido de que pueda determinarse con mayor o menor certidumbre sus posibilidades de éxito.

Las fuentes de las ideas:

- Observación del mercado
- Nuevos inventos o tecnologías.
- Deficiencias.
- Cambios demográficos
- Franquicias
- Ocio.
- Cambios sociales.
- Ausencias
- Importación de ideas
- Análisis de la nueva legislación.

³ Véase Capítulo III de esta Guía.

La idea debe madurar.

Detectadas las necesidades en un ámbito o sector concreto de la sociedad, y teniendo claro el modo de responder y lo que vamos a ofrecer para satisfacer tal necesidad, es preciso contrastar nuestra idea. Es decir, comprobar que reúne las condiciones necesarias para nacer y desarrollarse con posibilidades de éxito. Para conseguirlo debemos someter nuestra idea a las contradicciones que puedan encerrar aspectos tales como:

- El tiempo de dedicación que requiere.
- La disponibilidad
- Los gastos previos
- La aportación de fondos.
- La idea de riesgo empresarial
- La actitud y aptitud básicas para emprender

Uno de los elementos que igualmente podemos utilizar como instrumento que facilita la labor de apoyo y puesta en marcha de proyectos empresariales puede constituirlo la franquicia. Puede resultar una opción interesante y atractiva para una persona emprendedora más cauta, que prefiere conocer a priori los detalles de un negocio de éxito garantizado, del que tiene mayor información y corre menores riesgos respecto a sus posibilidades y viabilidad. Para obtener más información sobre franquicias, visite la web: www.franquicias.com o www.infofranquicias.com.

Igual de importante es que la persona emprendedora asimile que, aún tras este análisis, nadie nos puede garantizar el buen fin del proyecto. Eso sí, tampoco nos pueden asegurar que vaya a ser un completo desastre. Es fundamental filtrar los mensajes externos que nos llegarán de personas sobre la utilidad o prosperabilidad del negocio. Sabiendo distinguir el consejo ofrecido desde la experiencia, seriedad y la objetividad, al mero comentario agorero, negativo o exento de rigor.

Tenemos que asumir que nuestro proyecto puede fracasar, pero **resulta de vital importancia no tener miedo al fracaso.** En el mundo empresarial éxito y fracaso están estrechamente unidos por una tenue frontera. Más aún, en no pocas ocasiones el fracaso supone la antesala del éxito.

Por otra parte siempre habremos extraído una experiencia incomparable a cualquier otra actividad y, lo que es más importante, nos daremos cuenta que la idea debe permanecer madurando más tiempo o, por el contrario, sabremos que la necesidad está ya contemplada en otras opciones empresariales.

Estamos comprobando como este momento es el más complicado por el que pasarán los promotores y promotoras, por cuanto aún no han puesto en valor su idea y ya acumulan un número importante de dudas. Es ahora cuando necesita de mucho apoyo por parte de todas las entidades que promueven y favorecen directa o indirectamente la cultura emprendedora.

En particular los agentes sociales pueden desarrollar un papel relevante en la dinamización de ideas, en la búsqueda de talento o en labores de asesoramiento y apoyo a todos aquellos que han decidido dar un paso más y mostrar su inequívoca voluntad de realizar su proyecto empresarial.

Para ello entendemos necesario que se apueste por poner en marcha programas de mentores o tutores, compuestos por empresarios o asesores de empresa, y también por agentes sociales. Personas de contrastada experiencia que actúan apoyando el aprendizaje y atención permanente a los emprendedores, contribuyendo a desarrollar habilidades desde la experiencia. La asignación de un mentor para cada proyecto asegura un auténtico proceso de tutorización en la creación de empresas.

Por su parte el sindicato puede contribuir a transmitir a los promotores los valores propios de las empresas socialmente responsables (empleo de calidad, crecimiento sostenible, cultura de la prevención, igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre los más destacados).

► **Necesito ayuda: Apoyo de los agentes sociales ante la creación de nuevas empresas.**

El tejido empresarial estatal y muy particularmente a nivel andaluz, se caracteriza por la existencia de un gran número de microempresas que tradicionalmente vienen contando con el apoyo de administraciones, federaciones de empresarios y empresarias, asociaciones y muy especialmente sindicatos.

Desde 2006, CCOO de Andalucía tiene un servicio de atención a las personas autónomas, y un programa de Asistencia y Apoyo Técnico al Autoempleo cuyo objetivo es el asesoramiento y asistencia técnica, demandada por la población, preferentemente desempleada, para la iniciativa emprendedora. Conlleva además del asesoramiento el acompañamiento y tutorización del negocio una vez que esté constituido. En este sentido, se están desarrollando las siguientes actividades:

- Desarrollo de un **Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento para las personas trabajadoras** de cara a la elaboración y puesta en marcha de Planes de Negocio, (incluido el apoyo, seguimiento y autorización del proyecto hasta su consolidación). Este servicio se presta en las once unidades con las que cuenta CCOO por toda Andalucía.
- El **Servicio de Coordinación** se dedica al análisis de planes de negocio con mayores dificultades, estudios económicos y de viabilidad técnica de proyectos de mayor envergadura, análisis de mercados concretos, actualización continua de la normativa vigente, puesta a disposición del personal técnico territorial de las últimas novedades en ayudas y subvenciones y, finalmente, el seguimiento y evaluación de los proyectos consolidados.

Destinatarios.

- Personas desempleadas inscritas en las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.
- Jóvenes que están cursando los últimos años de sus estudios y, por tanto, a las puertas de su incorporación al mercado de trabajo.
- Personas desempleadas que presenten una idea de negocio concreto o Plan de Negocio para su acompañamiento y apoyo individual que permita desarrollarlo y/o ejecutarlo.
- Personas en activo, asalariadas o empleadoras, que decidan la puesta en marcha de un proyecto emprendedor.

El sindicato CCOO de Andalucía dispone de estos servicios en los siguientes centros:

CENTRO DE ALMERÍA	C/ POETA AQUINO, 55 C.P. 04005	950170170
CENTRO DE ALGECIRAS	PLAZA MILLÁN PICAZO, 10-12 C.P. 11204	956631184
CENTRO DE CÁDIZ	C/ ALGECIRAS 1 Edf. Fenicia (local 2) C.p. 11.011	956290265
CENTRO DE JÉREZ	C/ CÓRDOBA 8, C.P. 11.405	956310930
CENTRO DE CÓRDOBA	C/ SANTA EUFEMIA S/N C.P. 14.006	957767469
CENTRO DE GRANADA	C/ GRAN VÍA N 36 C.P. 18.001	958277432
CENTRO DE HUELVA	URB. SANTA MARÍA DEL PILAR, 17 C.P. 21.003	959545060
CENTRO DE JAEN	C/ SEVILLA S/N C.P. 23.006	953221954
CENTRO DE MÁLAGA	AVDA. VIRGEN DE BELÉN 6 BAJO C.P. 29.004 Y C/ MADRE DE DÍOS 14 C.P. 29.002	95219842 y 952211103
CENTRO DE SEVILLA	C/ TRAJANO 1 BAJO C.P. 41.002	954464501

► Referencia a mujeres emprendedoras.

A lo largo de la guía existen variadas referencias al fomento del emprendimiento entre las mujeres, desde ayudas y apoyo financiero (Capítulo VI) o la formación profesional ocupacional (Capítulo VII). Por otra parte los agentes sociales están igualmente desarrollando actuaciones y apoyando ideas y proyectos liderados por mujeres.

De igual forma, el Instituto Andaluz de la Mujer lleva a cabo actividades cuyo objetivo se centra en el fomento al empresariado femenino, desarrollando programas de formación, de financiación y de autorización de proyectos empresariales. Entre ellos destacan los que se ponen de manifiesto a continuación:

Programa PAEM: Información y Asesoramiento para emprendedoras y empresarias.

El Instituto de la mujer desarrolla este programa en colaboración con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, con el objetivo de promover el autoempleo y la actividad empresarial de las mujeres. Este programa está dirigido a mujeres con:

- Inquietudes emprendedoras.
- Una idea o proyecto de negocio.
- Un plan de modernización o ampliación que gira en torno a dos actuaciones:
 - a. Información y asesoramiento on-line: www.e-empresarias.net;
 - b. Información y asesoramiento presencial: en los gabinetes de apoyo de las Cámaras de Comercio.

Formación para emprendedoras.

Programa de Gestión Empresarial para mujeres que, o bien tienen un proyecto de empresa y quieren adquirir formación para el desarrollo del mismo, o ya han creado su propia empresa y necesitan ampliar la formación para su gestión. El curso tiene una duración de 500 horas entre teoría y práctica.

2. INFORMACIÓN GENERAL PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA.

► *Información sobre la realidad del entorno socioeconómico y consideraciones legales básicas a tener presente.*

A) ANÁLISIS DEL ENTORNO SOCIOECONÓMICO.

Antes de dar los primeros pasos para poner en marcha el proyecto⁴, entre las cuestiones más relevantes resulta muy recomendable conocer el sector en el que vamos a introducirnos, su funcionamiento, tendencia actual (si está en crecimiento, estancado o evolucionando), obstáculos para salir o entrar, de qué manera se desarrolla la actividad o si nos encontramos con alguna normativa o legislación que imponga algún tipo de requisitos o impedimentos a la hora de desarrollar nuestro trabajo.

Las cuestiones económicas del lugar donde nos instalemos influirán en nuestro negocio (tasa de desempleo, población activa, tipos de interés, nivel de precios, coste de la vida...).

Así pues, el estudio de mercado del servicio o del producto, de la competencia, proveedores o localización del negocio, serán cuestiones de enorme trascendencia cuyo análisis nos permitirá conocer mejor el entorno en el que nos moveremos y sobre todo conocernos mejor, contrastar nuestras fortalezas y debilidades.

Todas estas cuestiones forman parte del contenido del plan de empresa, y por ello, serán debidamente abordadas en el capítulo III de la presente guía.

B) CONSIDERACIONES LEGALES QUE DEBO TENER PRESENTE.

1. Seguridad Social – Cotización

El sistema de la Seguridad Social lo constituyen un conjunto de regímenes a través de los cuales el estado garantiza a las personas comprendidas en su ámbito de organización, la protección adecuada ante determinadas situaciones (contingencias).

Estas personas deberán estar comprendidas en su campo de aplicación, por realizar una actividad profesional, o por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, así como los familiares o asegurados que tuvieran a su cargo.

⁴ Se estudiará con detalle en el capítulo V de esta guía.

1.1 Régimen General (de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena)

En esta modalidad, la cotización a la Seguridad Social asegura la protección por alguna de las siguientes contingencias:

- Protección ante contingencias comunes (sanidad, jubilación, etc)
- Protección ante situaciones de desempleo
- Fondo de Garantía Salarial.
- Formación profesional.
- Contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)

Es importante que conozcamos que la obligación de cotizar nace desde el momento en que se inicia la relación laboral, y deberá efectuarse dentro del mes siguiente al del inicio de dicha relación.

La cuota de la Seguridad Social es el importe que resulta de aplicar a la base de cotización, correspondiente a cada persona trabajadora, el tipo o porcentaje que cada año se establece para cada contingencia. El empresario o empresaria tiene la obligación de cumplimentar los boletines de cotización y presentarlos mensualmente en las oficinas recaudatorias o entidades financieras autorizadas⁵. Existe un procedimiento para poder solicitar el aplazamiento / fraccionamiento del pago de las cuotas en la Tesorería General de la Seguridad Social, en caso de que tengamos problemas puntuales de liquidez.

Las bonificaciones y reducciones de cuota se aplicarán directamente sobre la parte de la cuota patronal correspondiente a contingencias comunes en el momento de abonar la liquidación de las cuotas mensuales.

Para tener derecho a estas deducciones es necesario haber registrado el modelo oficial de contrato laboral establecido a estos efectos en la oficina del Servicio Andaluz del Empleo y estar al corriente en el abono de las cuotas.

1.2 Régimen especial de trabajadores autónomos (de aplicación a trabajadores por cuenta propia)

Se puede elegir entre una base máxima y mínima. Para la elección de dicha base influye la edad del trabajador por cuenta propia o autónomo. Obligatoria y deben contratar la cobertura de la Incapacidad temporal (IT) y de la enfermedad profesional (EP), a través de la Mutua de Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales que, libremente designen, o bien a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

⁵ En la actualidad dicho trámite se puede llevar a cabo a través de las TIC mediante la aplicación del sistema RED de la Seguridad Social. Véase unas líneas más adelante en el apartado, "Las TIC como elemento instrumento que agiliza y facilita todo tipo de gestiones ante la Administración".

La cuota se abonará por mensualidades coincidiendo con los meses naturales del año y su importe se ingresará dentro del mismo mes al que corresponda su devengo. Los pagos de cuota fuera de plazo tendrán un recargo del 5%, 20% y 35%.

La liquidación e ingreso de las cuotas se llevará a cabo mediante la presentación del Boletín de cotización, ante las oficinas recaudadoras (Cajas de ahorro, Bancos, oficinas de Correos, etc), ofreciéndose la posibilidad de domiciliar el pago en cualquier oficina financiera.

De la misma manera existen bonificaciones en la cuota de los trabajadores y las trabajadoras que en el momento del alta inicial estén comprendidos en ciertos tramos de edad. Las condiciones de aplicación suelen variar con carácter anual coincidiendo con la entrada en vigor de la ley presupuestaria, por lo que deben tenerse en cuenta las posibles variaciones en cada año natural.

Nos interesa conocer el enlace Web de la Seguridad Social y muy especialmente los apartados de trabajadores y empresarios: www.seg-social.es

2. Contratos laborales.

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un empresario o empresaria y un trabajador o trabajadora en virtud del cual este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Pueden firmarlo:

- Los mayores de edad.
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Los mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o, en su caso, de sus tutores.
- Las personas extranjeras, de acuerdo con la legislación vigente.

2.1 Formalización y comunicación.

El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o verbalmente. Es obligatorio hacerlo por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso para las modalidades contractuales que se ponen de manifiesto a continuación:

- Contrato para la formación.
- Contrato en prácticas.
- Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.
- Contrato a tiempo parcial, dijo discontinuo y de relevo.
- Contrato a domicilio.
- Contratos con trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

- Contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Cada una de las partes, en cualquier momento de la relación laboral, podrá exigir que el contrato se celebre por escrito. En el plazo de 10 días desde su celebración, el empresario o empresaria deberá comunicarlo al Servicio Público de Empleo⁶.

En cuanto a la duración del contrato, este puede ser indefinido, o bien tener una duración determinada (temporal). La ley establece como principio general que todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el propio contrato se establezca otra cosa.

Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal, establecen cual es la duración mínima y máxima del contrato.

Es importante que conozcamos la Web del servicio andaluz de empleo

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual/web/es/

y del Servicio Público de Empleo: www.inem.es. En ambas encontraremos información muy detallada sobre las características de cada una de las modalidades contractuales, bonificaciones y deducciones y la posibilidad de descargarnos los modelos de los contratos.

3. Régimen Impositivo. *Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (en adelante IRPF), el Impuesto de Sociedades (en adelante IS), el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA).*

3.1. Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

A continuación ofrecemos información de carácter básico y general acerca de las distintas modalidades de tributación. No obstante lo cual, y por la concreción y dificultad técnica de la materia, es muy recomendable que contemos con el asesoramiento de profesionales (economistas, asesores fiscales, entre otros), que nos facilitarán la tarea de tomar una decisión final.

Empezamos diciendo que el IRPF es un tributo de carácter directo y naturaleza personal, que grava la renta de las personas físicas, residentes en España, en función de su cuantía y de las circunstancias familiares y personales.

En general es un impuesto que grava las rentas obtenidas por el contribuyente: rendimientos del trabajo, rendimiento de capital, rendimientos de las actividades económicas y ganancias y pérdidas patrimoniales.

En relación con las distintas modalidades de tributación para los rendimientos de actividad económicas, se muestran en esta tabla los regímenes de determinación del rendimiento neto derivado de la realización de la actividad económica.

⁶ Igualmente que ocurre con el sistema RED las TIC facilitan esta labor a través del sistema contrat@ del Servicio Andaluz de Empleo <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual/web/es/>. Lo veremos con más detalle en el apartado citado en la anterior nota.

Estimación directa

Normal:

Se aplica con carácter general a los Empresarios y Empresarias, y profesionales que no estén acogidos a la modalidad simplificada ni a la estimación objetiva, con un importe neto de 600.000 € anuales en el ejercicio anterior.

Simplificada:

Régimen voluntario que se aplica a los empresarios y profesionales cuando concurren las siguientes circunstancias:

Que sus actividades no estén acogidas a la Estimación Objetiva.

Que la cifra de negocios (para el conjunto de actividades del contribuyente) del ejercicio anterior no supere los 600.000 € anuales.

Que no se haya renunciado a su aplicación.

Que ninguna actividad que ejerza el contribuyente se encuentre en modalidad normal, salvo cuando el contribuyente inicia el ejercicio de una nueva actividad.

Estimación Objetiva

Régimen que se caracteriza por prescindir de los ingresos y gastos que se produzcan en el desarrollo de la actividad. En su lugar se aplicarán unos signos, índices o módulos en función de la actividad empresarial. Dichos índices son aprobados anualmente. Se aplica a los empresarios y las empresarias, profesionales y personas agricultoras o ganaderas que cumplan con los siguientes requisitos:

Que sus actividades estén incluidas en la Orden publicada por el Ministerio de Economía y Hacienda (Orden de 29 de Noviembre de 2000).

Que el volumen de rendimientos íntegros del contribuyente, en el año inmediatamente anterior no supere cualquiera de los siguientes importes: para el conjunto de sus actividades económicas 450.000 € anuales y para el conjunto de las actividades agrícolas, ganaderas y forestales 300.000 € anuales.

Que no operen fuera del ámbito de aplicación del impuesto.

Que no hayan renunciado a su aplicación.

Que no hayan renunciado ni estén excluidos del Régimen Simplificado ni hayan renunciado al Régimen Especial de agricultura, ganadería y pesca del IVA

Que ninguna actividad que ejerza el contribuyente se encuentre en Estimación Directa, en cualquiera de sus modalidades.

En el apartado formas jurídicas veremos como se aplican las distintas opciones de tributación así como de régimen de seguridad social, dependiendo de la opción empresarial elegida.

Pagos fraccionados en el I.R.P.F.

Deberán realizarse cuatro pagos fraccionados trimestrales a cuenta del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas. Más concretamente los modelos tributarios a utilizar son los que se detallan a continuación:

Modelo 130 para empresarios, empresarias y profesionales en régimen de estimación directa o Modelo 131, para empresarios y empresarias en régimen de estimación objetiva.

Los plazos son los siguientes: los tres primeros trimestres entre el 1 y el 20 de los meses de abril, julio y octubre, respectivamente, y el cuatro trimestre entre el 1 y el 30 del mes de enero del año siguiente.

3.2 Impuesto sobre Sociedades (IS).

Es un tributo de carácter directo y naturaleza personal que grava la renta de las sociedades y demás entidades jurídicas sujetas por Ley. Grava las rentas obtenidas por la sociedad, entendidas por tales, los rendimientos de las explotaciones económicas de toda índole, los rendimientos derivados de cualquier elemento patrimonial, así como los incrementos de patrimonio.

La base imponible del impuesto es el resultado contable (ingresos menos gastos de la explotación) determinado según las normas contables y corregido por los criterios de la Ley del Impuesto que se separen de los criterios contables. Como regla general los ingresos y los gastos deben computarse por sus valores contables. Las partidas deducibles se valoran por su precio efectivo de adquisición o por su coste de producción. En general, se imputarán en el periodo impositivo en que se devenguen.

Debemos conocer los tipos de gravamen que se aplican sobre la actividad:

TIPO	PORCENTAJE
General	35%
Empresas de reducida dimensión	30%
Base imponible entre 0 y 90.151,81 €	35%
Base imponible restante	35%
Sociedades cooperativas fiscalmente protegidas.	20%

Las empresas pueden practicar deducciones en la cuota por: inversiones realizadas, investigación y desarrollo, protección del medio ambiente, asistencia a ferias, actividades de exportación y prospección de mercados exteriores, fomento de las tecnologías de información y comunicación, reinversión de beneficios extraordinarios, formación profesional o creación de empleo entre otros.

Las empresas de reducida dimensión (aquellas en las que la cifra de negocios del periodo en el que se debe tributar con anterioridad: -periodo impositivo- sea inferior a 5 millones de euros) pueden acogerse a beneficios fiscales (por ejemplo: libertad de amortización para las inversiones con creación de empleo o para inversiones de escaso valor).

3.3 Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA).

Es un tributo de naturaleza indirecta que recae sobre el consumo. Grava las entregas de bienes y las prestaciones de servicios efectuadas por empresas o profesionales, así como las adquisiciones intracomunitarias de bienes y las importaciones de bienes.

3.3.1. Regímenes del IVA.

Régimen General.

Regímenes Especiales:

- Simplificado.
- Agricultura. Ganadería y pesca.
- Bienes usados, objetos de arte, antigüedades y objetos de colección.
- Agencias de Viaje.
- Comercio minorista (recargo de equivalencia).
- Régimen de las operaciones del oro de inversión.

→ Régimen general.

Están sujetos a este régimen las sociedades y las personas físicas, comerciantes y profesionales, no acogidos a un régimen específico. En cuanto a la forma de tributar se calcula por la diferencia entre el IVA devengado y el IVA soportado. Al día de la fecha contamos con tres tipos de IVA: General al 16%, reducido al 7% y al 4%. Las sociedades y las personas físicas, sujetas a este régimen, están obligadas a conservar y emitir facturas con el desglose del IVA y la llevanza de Libros Registros de Facturas recibidas y emitidas.

→ Régimen simplificado.

Se aplica a quienes realizan actividades que estén incluidas en la Orden publicada por el Ministerio de Economía y Hacienda de fecha 29 de noviembre de 2000, que no rebasen los límites que se establecen en la misma y no renuncien a su aplicación. Una actividad solo puede tributar en el régimen simplificado de IVA si igualmente tributa en estimación objetiva de renta.

En cuanto a la forma de tributar, se llevará a cabo mediante la aplicación de los módulos, se determina el IVA devengado (repercutido a los clientes) por operaciones corrientes (en lugar del IVA a ingresar) del cual habrá de deducirse las cuotas soportadas de las adquisiciones de bienes y de los servicios corrientes como en la de activos fijos afectos a la actividad. Sin embargo el resultado de las operaciones corrientes (IVA devengado – IVA soportado) no puede ser inferior a un mínimo que se establece para cada actividad.

Las empresarias y los empresarios sujetos a este régimen están obligados a llevar un libro registro de facturas recibidas. Además deberán conservar la siguiente documentación: los justificantes de los módulos aplicados, las facturas recibidas de los proveedores y cualquier documento que justifique otras operaciones mercantiles.

El sujeto pasivo liquidará el IVA mediante la presentación de las declaraciones liquidaciones trimestrales u ordinarias, realizando un ingreso a cuenta del resultado final. Estas liquidaciones se practicarán entre los días 1 y 20 de los meses de abril, julio y octubre. El importe a ingresar o la cuantía a devolver se determinarán en la declaración final que se realiza entre el 1 y el 30 del mes de enero del año siguiente.

3.3.2. Recargo de equivalencia.

Es el régimen obligatorio para comerciantes minoristas, que sean personas físicas o entidades en régimen de atribución de rentas (si todos sus socios son personas físicas), y que comercialicen al por menor artículos o productos de cualquier naturaleza, salvo los exceptuados en el Reglamento del IVA. En cuanto a la forma de tributar la lleva a cargo el proveedor, previa aplicación del recargo correspondiente:

TIPO DE IVA	16%	7%	4%
RECARGO	4%	1%	0.5%

Los empresarios y empresarias sujetos a este régimen, no tienen que presentar declaraciones ni realizar pagos pero sí están obligados a conservar las facturas y tickets.

Para más información sobre el sistema impositivo: calendario del contribuyente, formularios, descarga de documentos, consultas vinculantes, etc, se recomienda una visita a la Web de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria: www.aeat.es

4. Las TIC como instrumento que agiliza y facilita todo tipo de gestiones ante la Administración.

Como sabemos, la implantación de las TIC en la sociedad en general y en el ámbito profesional en especial, es un hecho incuestionable que, entre otras ventajas, ha supuesto agilizar no sólo gran parte de los trámites de la puesta en marcha de los negocios, sino muy especialmente la gestión ordinaria de los mismos.

Hablamos de actuaciones ante las administraciones: Seguridad Social, Servicios públicos de empleo, Agencia Tributaria, Ayuntamientos y entidades supramunicipales, pasando por gestiones comerciales: comercio electrónico y difusión de los productos por Internet, sin olvidar lo que realmente ha supuesto una auténtica revolución, la aplicación de las TIC a los procesos productivos y a las relaciones de trabajo.

Así pues, se hace del todo necesario conocer, a grandes rasgos, qué sitios, y sobre todo qué gestiones, trámites y actuaciones pueden desarrollarse a través de las TIC.

4.1 Administración estatal telemática.

Para acceder a determinados servicios telemáticos, es preciso poseer un certificado digital, que a todos los efectos se utiliza a modo de DNI electrónico que garantiza en Internet la identidad de las personas y ofrece garantías de seguridad ante la administración. El sitio donde obtendremos información sobre este trámite es en el portal del ciudadano de la administración electrónica es

www.administracion.es

4.2. Para cuestiones económicas:

Oficina virtual de la Agencia Española de la Administración Tributaria: www.aeat.es

Con las competencias, funciones y gestiones que ya se pusieron de manifiesto en el anterior apartado.

Administración electrónica del Ministerio de Economía y Hacienda: www.meh.es

4.3. Para cuestiones laborales.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: www.mtas.es

Seguridad Social: [ww w.seg-social.es](http://www.w.w.seg-social.es)

Dentro de la Web de la Seguridad Social, destaca el sistema RED, desde el cual, con una mínima infraestructura informática, podemos desarrollar la práctica totalidad de las gestiones más frecuentes (afiliación, altas, bajas, cotización, liquidación de cuotas, etc). Disponible en:

<https://tp.seg-social.es/fs/indexframes.html>

En el ámbito de Andalucía:

Oficina Virtual del Servicio Andaluz de Empleo:

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual/web/es/>

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/indexPadre.asp>

4.4. Cuestiones de industria y comercio.

Oficina virtual del Ministerio de Industria, turismo y comercio:

<http://www.mityc.es/es-ES/index.htm>

Las solicitudes más destacadas serían: Solicitudes de permisos de Importación – exportación; solicitud de autorización de regímenes aduaneros económicos; recursos y reclamaciones; procedimientos de revisión de actos administrativos; ayudas y subvenciones.

4.5 Ministerio de Administraciones Públicas.

Ventanilla única empresarial: <http://www.ventanillaempresarial.org/menu.htm>

Registro mercantil www.rmc.es

Sitio interesante para gestionar la denominación social, depositar las cuentas de la empresa y legalizar los libros contables.

3. ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA CREAR UNA EMPRESA. PLAN DE EMPRESA: TARJETA DE VISITA Y HOJA DE RUTA.

► *Planificación del proyecto de creación de empresas: el plan de empresa.*

Con carácter previo a hablar sobre el plan de empresa es necesario que recordemos algunas de las cuestiones sobre las que ya se trató en el anterior capítulo (a propósito de contrastar nuestra idea de negocio) y que tengamos en cuenta circunstancias e ideas que se ponen de manifiesto a continuación:

► *Las necesidades del mercado.*

En efecto, cuando tomamos la decisión de crear una empresa es porque hemos detectado una necesidad en el mercado. Para ello debemos definir concretamente qué necesidad pretendemos cubrir, de manera que la demanda detectada quede mejor satisfecha.

Para ello, será necesario concretar todos los aspectos y características que realmente se demandan de ese producto o servicio, para ver si satisface realmente una necesidad del mercado.

Para conocer nuestra clientela debemos delimitar el perfil concreto del cliente potencial al que queremos llegar (edad, poder adquisitivo, nivel cultural, gustos, hábitos de compra...). Hablamos, en definitiva, de definir el mercado sobre el que vamos a actuar.

Las técnicas de sondeo, encuestas o entrevistas, en definitiva, un pequeño estudio de mercado, puede servirnos de gran ayuda para conocer detalles muy relevantes para el diseño final del producto o servicio. Esto también nos puede servir para comprobar cómo nuestra idea ha ido madurando, para adaptarse perfectamente a las necesidades de su mercado potencial

Igualmente interesante será analizar la competencia, identificar aquellas empresas que tengan una mayor cuota de mercado, las que más puedan condicionar nuestra actividad.

Esta información nos será útil, en la medida que nos permitirá conocer, entre otras cuestiones, cómo funciona el propio sector, su capacidad de reacción antes situaciones de crisis.

Llegar a conocer cómo trabaja la competencia, cuáles son sus precios, sus plazos de entrega, las facilidades de pago que ofrecen y, en general, analizar todos sus puntos fuertes y débiles comparándolos con nuestro producto o servicio, adecuándolo a las necesidades y tendencias. Pero sobre todo tratando de innovar y encontrar soluciones distintas en la medida de lo posible para conseguir una ventaja competitiva respecto de ella y para depurar la idea inicial.

También es necesario llevar a cabo un estudio sobre las empresas proveedoras, para determinar qué productos o servicios necesitaremos. Para ello es buena idea redactar un listado de necesidades y los productos o servicios que las colman, procurando actualizarla con frecuencia y trazando un listado de empresas proveedoras especializadas en su prestación o distribución. Resulta especialmente importante mantener conversaciones con los proveedores a fin de encontrar los que ofrezcan un precio más competitivo y sobre todo interesantes condiciones de pago. Muy especialmente al inicio de la actividad, donde contamos con un presupuesto más ajustado y no disponemos de referencias anteriores de ventas.

Es preciso reflexionar en torno a la localización del negocio. Así, la elección de la localización vendrá determinada por una serie de circunstancias que no habrá permitido detectar las ventajas de dicha elección, así como solventar los posibles inconvenientes del lugar elegido (cercanía de clientes y proveedores, ubicación de la competencia, costes de transporte, nivel de precios, pros y contras del arrendamiento o la compra, posibilidad de leasing, facilidad de obtención de suministros de luz, agua y teléfono, fácil acceso y comunicaciones, posibilidad de ampliación, necesidades de obras o acondicionamientos, etc).

Con el análisis de todas estas circunstancias dispondremos de información suficiente para ponernos a elaborar nuestro plan de empresa.

¿Qué es un plan de empresa?

Es un documento en el que se recogen los objetivos y las estrategias que se piensan desarrollar en la iniciativa empresarial.

Entre sus características principales destacamos:

- Identifica, describe y analiza una oportunidad de negocio, pudiendo y debiendo aparecer en su elaboración cuestiones decisivas sobre las que inicialmente no se reparó.
- Examina su viabilidad técnica, económica y financiera, convirtiéndose en el argumento básico que aconseja o no la puesta de en marcha de nuestro proyecto.
- Marca el calendario de trabajo de acuerdo con los objetivos sobre los que se haya reflexionado.
- Sirve de tarjeta de presentación, ante terceros: entidades financieras, administraciones, clientes, etc.

Para la correcta elaboración del plan de empresa hay que tener presente:

1. Debe ser elaborado por la persona o personas emprendedoras, encargando a otros profesionales el desarrollo de la parte que menos se conozca.
2. Debe actualizarse permanentemente.
3. Debe ser coherente, tanto en la realidad empresarial que representa como con el entorno en el que está inscrito la empresa.
4. Debe ser sintético y convincente, para convertirse en una extensión de la entidad promotora, su empresa, negocio o iniciativa empresarial y sobre todo incitar al lector interés por conocer más el proyecto.

Todo plan de empresa debe contener los siguientes apartados:

1. INTRODUCCIÓN.

- Identificación de la empresa (Nombre, domicilio, CIF, forma jurídica, teléfono fax, capital social, actividad, etc); Identificación de las entidades promotoras.
- Idea empresarial.
- Antecedentes de los promotores y promotoras.

2. PLAN DE MARKETING Y COMERCIAL.

Podemos definir el plan de marketing y el plan comercial como una declaración de los clientes potenciales a los que se va a vender el producto o prestar el servicio y, por otro, la estrategia para dar a conocerlo y despertar el interés por comprarlo.

Su elaboración se lleva a cabo a partir de un estudio de mercado, en donde se establecerán a medio plazo, las políticas más adecuadas para introducir en el mercado nuestro producto o servicio.

Especial importancia tiene elaborar un buen **análisis de la competencia**, en donde se enumeran las empresas que fabrican / prestan parecidos o idénticos servicios/productos, la implantación en el mercado de la competencia, cómo se publicitan, que antigüedad tienen, qué nicho de mercado ocupan, así como determinar por qué clientes de la competencia pueden ser clientes de esta iniciativa empresarial. Igualmente deben trazarse las estrategias por las que ha de regirse.

Respecto del Plan Comercial, dos son los elementos fundamentales que debe contener. Por una parte los precios: trazar la política de precios: precios/costos de producción; precios/competencia. Igualmente la concreción de los costes fijos, costes de comercialización y venta, esto es, determinar por debajo de qué precio no se puede vender o prestar el servicio. Por otra parte la distribución: donde haremos mención a los canales de distribución, o a los canales de captación de clientela. Estudiaremos la posibilidad de acceder a los canales ya establecidos. Igualmente reflexionaremos en torno a la necesidad de contar o no con agentes comerciales por su mejor conocimiento del mercado.

Este documento es de aplicación y de mucha utilidad a cualquier tipo de empresa, con independencia de su tamaño. El plan de marketing y comercial debe ser un instrumento dinámico por cuanto la empresa y sus clientes se encuentran en un entorno cambiante. La empresa debe adaptarse con agilidad a dicho entorno, evaluando la realidad y reajustando el plan original a las nuevas demandas.

3. PLAN DE OPERACIONES.

Contiene de forma resumida todos los aspectos técnicos y organizativos relacionados con la elaboración de los productos o la prestación de los servicios. Puede estructurarse en cuatro partes:

- a. Productos o servicios: descripción de sus características técnicas.
- b. Procesos: descripción de los procesos de la empresa, esto es, planificación y programación, haciendo especial mención a las capacidades del proceso productivo, tecnologías y medios empleados.
- c. Programa de producción: estudio de la capacidad de producción.
- d. Aprovisionamiento y gestión de existencias: política de compras y almacenamiento de bienes y productos terminados; detalle de la realización del aprovisionamiento y gestión de existencias.
- e. Establecimiento, localización e instalaciones (local): si es propio o de alquiler, indicando si cumple con la normativa legal para realizar la actividad que se presente, así como si dispone de las medidas de seguridad legales o complementarias.

4. PLAN DE RECURSOS HUMANOS.

Es el apartado donde tenemos que describir la organización que va a tener la empresa. Es necesario definir y cuantificar los puestos de trabajo, sus funciones y actividades concretas, basándose en las necesidades de la empresa, y sabiendo este dato, asignar las personas que los ocuparán.

Igualmente debemos definir la política salarial y los sistemas de motivación e incentivación del personal, para poder conocer la estructura de costes que tendrá la empresa.

5. PLAN DE INVERSIONES Y UBICACIÓN.

Se analizan los factores de ubicación, describe los aspectos más destacados del inmovilizado material e inmaterial y cuantifica el valor de los mismos, estableciendo la política de amortización de la empresa. Para la elaboración de este apartado es conveniente contar con la ayuda de profesionales que nos aporten la traducción económica de los datos que les aportemos.

6. PLAN ECONÓMICO – FINANCIERO.

En este apartado se realiza la fusión de toda la información obtenida en el resto de apartados del Plan de Empresa, por ejemplo el coste de las materias primas del Plan de compras, sueldos y salarios del capítulo de organización, recursos humanos, etc. Este estudio debe informar de cuestiones tales como:

- Los fondos necesarios para desarrollar el Plan de Empresa
- Búsqueda y obtención del capital. Plan financiero.
- Determinación de la estructura financiera de la empresa.
- Rentabilidad de la empresa.

Al igual que lo indicado en el anterior apartado, por su carácter eminentemente técnico, es recomendable contar con la ayuda de un profesional.

Además de todo lo anterior, es muy positivo acompañar al Plan de empresa, un resumen ejecutivo del mismo (resumen del plan de empresa), donde se ofrezca con claridad y concisión la definición del proyecto (no más de dos páginas).

7. ESTRUCTURA LEGAL DE LA EMPRESA.

Apartado donde pondremos de manifiesto la forma jurídica de la empresa. Para reflexionar y tomar esta decisión, es imprescindible que tomemos en consideración los elementos que se indican en el siguiente apartado.

4. FORMAS JURÍDICAS

► *Elementos o criterios a tener presente para decidir qué forma jurídica es la más recomendable al proyecto empresarial.*

En el plan de empresa debemos tener definida la forma jurídica que ha sido elegida. Es una decisión fundamental ya que marcará la forma de relacionarse que tendrá la empresa en el tráfico mercantil y jurídico.

Básicamente nuestro ordenamiento jurídico establece dos grandes grupos: persona física o persona jurídica.

PERSONA FÍSICA:

La persona empresaria individual

La empresa individual es una organización de capital y trabajo ejercido por una persona y encaminada a la producción de bienes o servicios para el mercado. Puede ser empresario individual cualquier persona mayor de edad, con libre disposición de sus bienes, los menores de edad emancipados, así como menores de edad en circunstancias especiales, siempre que tengan la libre disposición de sus bienes a través de sus representantes legales.

En el ámbito de las responsabilidades la persona empresaria individual responde con su patrimonio personal de las obligaciones contraídas en el ejercicio de su actividad. Esto es, no existe separación entre el patrimonio empresarial y personal.

Por lo que respecta a sus obligaciones fiscales, está sujeta al Impuesto de la Renta de las Personas Físicas por rendimientos de actividades económicas, pudiendo seleccionar entre la estimación directa (normal o simplificada) o la estimación objetiva (módulos), según las características del negocio a emprender.

Régimen de seguridad social, será el régimen de autónomo⁷ o régimen especial correspondiente. En cuanto a su constitución no es requisito ningún acto formal para la misma, procediendo exclusivamente a su alta ante la Agencia Tributaria y adscripción al régimen de seguridad social correspondiente.

⁷ Con las ventajas de protección social incluidas en la reciente Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. BOE 12/07/2007, núm. 166.

SOCIEDAD CIVIL:

La sociedad civil se rige por un contrato en virtud del cual al menos dos o más personas se obligan a poner en común bienes, dinero y trabajo, con ánimo de realizar una actividad empresarial. El objetivo último es el de obtener beneficios. La denominación de la sociedad deberá ir acompañada de la indicación de Sociedad Civil, o su abreviatura S.C.

El capital de la sociedad estará formado por las aportaciones que hagan los socios que podrán ser en dinero, bienes o trabajo.

En el ámbito de las responsabilidades, de las deudas sociales contraídas por la sociedad responderá la sociedad con sus bienes y si no son suficientes responderán los socios con su patrimonio personal.

En cuanto a las obligaciones fiscales los socios estarán sujetos al Impuesto de la Renta de las personas Físicas por rendimientos de actividades económicas, tanto en estimación directa (normal o simplificada) como en estimación objetiva (módulos) según el porcentaje de participación de cada uno de los socios.

Régimen de seguridad social, los socios se darán de alta en el régimen de autónomos o Régimen Especial correspondiente. En cuanto a su constitución, se llevará a cabo mediante la firma de un documento, -contrato verbal o escrito que puede ser público o privado-, donde se establecen, además del objeto social de la empresa (a qué se dedicará) los derechos y obligaciones por el que se regirá la buena marcha de la empresa. Además estará sujeto al Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados en el caso de que se aporten bienes o derechos.

COMUNIDAD DE BIENES:

Supone la unión de varias personas que, mediando contrato privado o no, deben poner en común bienes o derechos con el objetivo de constituir un patrimonio conjunto y de realizar una actividad económica. La principal diferencia respecto de la sociedad civil es que la propiedad de una cosa o de un derecho pertenece a varias personas pro indiviso, es decir, sin división material que permita saber qué parte pertenece a cada uno. No existe capital social mínimo para constituir la sociedad, y el número mínimo de socios y/o socias mínimos es dos. Los socios y socias comuneros pueden aportar sólo bienes.

En el ámbito de las responsabilidades, la de los socios y socias comunes frente a las deudas contraídas por la sociedad en el ejercicio de su actividad es ilimitada. En primer lugar responde con el patrimonio comunal, y si fuese insuficiente responderán los comuneros y comuneras de forma personal, ilimitada y mancomunada en proporción a su nivel de participación.

En cuanto a las obligaciones fiscales los socios y socias estarán sujetos al Impuesto de la Renta de las Personas Físicas por rendimientos de actividades económicas tanto en estimación directa (normal o simplificada) como en estimación objetiva (módulos) según el porcentaje de participación de cada socio.

Régimen de seguridad social las personas que sean socias se darán de alta en el Régimen de autónomos o Régimen especial correspondiente. En cuanto a su constitución se realizará mediante contrato verbal, escrito o mediante escritura pública ante notario. Si se aportan bienes inmuebles, es obligatorio el otorgamiento de escritura pública y la inscripción del inmueble en el Registro de la Propiedad a nombre de la Comunidad.

PERSONAS JURÍDICAS:

A) Sociedades mercantiles.

Sociedad limitada:

Es una sociedad mercantil cuyo capital nunca puede ser inferior a 3.005,06 €. Está dividido en participaciones, acumulables e indivisibles que no pueden incorporarse a títulos negociables ni denominarse acciones.

El capital se expresará siempre en euros y desde su origen debe estar íntegramente desembolsado. Igualmente pueden hacerse aportaciones de bienes, en cuyo caso deben ser identificadas y valoradas económicamente, en ningún caso pueden ser objeto de aportación el trabajo o los servicios. El número mínimo de socios o socias que pueden constituir una sociedad limitada es de una persona, en tal caso se denominará Sociedad Limitada Unipersonal.

En el Ámbito de la responsabilidad, de las deudas sociales contraídas por la sociedad ésta responderá con el patrimonio de la empresa, no con el patrimonio personal de los socios y las socias que la componen. En este caso el socio sólo arriesga el importe de su aportación a la sociedad.

En cuanto a las obligaciones fiscales las sociedades limitadas están sujetas al impuesto sobre sociedades que tributan al 35%, salvo aquellas empresas de reducida dimensión que tributan por los 90.151,82 € al 30%

Con respecto al Régimen de seguridad social, los socios de una sociedad limitada estarán sujetos al Régimen General salvo aquel que ostenta el cargo de administrador, que se registrará por régimen de autónomo. En cuanto a su constitución será necesario efectuar escritura pública así como inscripción en el Registro Mercantil. Por lo que respecta a su organización, estarán sujetas a la administración de: Junta General y administradores.

Sociedad limitada nueva empresa.

La denominación social estará formada por los dos apellidos y nombre de una de las personas que formaron la sociedad como fundadores seguidos de un código alfanumérico que permite la identificación de la sociedad de manera única e inequívoca. Irá acompañada necesariamente de la indicación "Sociedad limitada nueva empresa" o su abreviatura S.L.N.E.

Sólo podrán ser socios o socias de la Sociedad Limitada Nueva Empresa las personas físicas. Además al tiempo de constitución, los socios o socias no podrán superar el número de cinco.

En el ámbito de la responsabilidad de las deudas sociales contraídas por la sociedad se responderá con el patrimonio de la empresa, no con el patrimonio personal de los socios que la componen. En este caso la persona que sea socia sólo arriesga el importe de su aportación a la sociedad.

Obligaciones fiscales: están sujetas al impuesto de sociedades que tributan al 35%, salvo aquellas empresas de reducida dimensión, que tributan por los 90.151,82 € al 30%.

Hay que tener presente que la Agencia Tributaria les concede el aplazamiento de los 2 primeros periodos impositivos del Impuesto de Sociedades o el fraccionamiento de las cantidades derivadas de retenciones o ingresos a cuenta del IRPF del primer año.

Régimen de seguridad social los socios y socias estarán sujetos al Régimen General salvo el que ostenta el cargo de administrador que se regirá por el Régimen autónomo. En cuanto a la constitución será necesaria la escritura pública ante notario y su inscripción en el registro mercantil. Por lo que respecta a su organización, estarán sujetas a la administración de: Junta General y administradores.

Sociedad anónima.

Es una sociedad de carácter mercantil, en la que el capital está dividido en acciones, siendo el mínimo exigido de 60.101 €. Debiendo desembolsarse al menos el 25% del capital al constituirse la sociedad. Su denominación no podrá ser idéntica a la de otra sociedad existente, y dicha denominación deberá venir acompañada de la indicación Sociedad Anónima o S.A.

El número mínimo de socios y socias que pueden constituir una sociedad anónima es de una persona, en tal caso se denominará Sociedad Anónima Unipersonal.

En el ámbito de la responsabilidad de los socios y las socias ante las deudas sociales, se limita exclusivamente a la aportación que hayan realizado cada una de estas personas.

Obligaciones fiscales las sociedades anónimas están sujetas al Impuesto de Sociedades, siendo el tipo impositivo general establecido por la Administración de Hacienda el 35%, aunque existe una salvedad para las empresas de reducida dimensión por los primeros 90.151,83 € se tributará por el 30%

Régimen de seguridad social, los socios o socias se rigen por el Régimen General salvo aquel que posee el control efectivo de la sociedad que se regirá por el régimen de autónomo. Para la constitución se hace necesaria la escritura pública de constitución y su inscripción en el registro mercantil.

En cuanto a la organización, será desarrollada por la Junta General, administradores y consejo de administración.

B) Sociedades de economía social.

Sociedad cooperativa andaluza: son sociedades participadas que asocian a personas físicas o jurídicas que comparten intereses o necesidades socioeconómicas comunes, para cuya satisfacción e interés de la comunidad realizan una actividad empresarial.

La denominación de Cooperativa aparecerá acompañada necesariamente de la designación Sociedad Cooperativa Andaluza o su abreviatura Soc. Coop. And.

El capital social estará formado por aportaciones obligatorias y voluntarias realizadas tanto por socios y socias, como por personas asociadas. Los estatutos designarán la cifra de capital social que necesariamente deberá ser como mínimo de 3.005,06 € totalmente suscrito y desembolsado como mínimo en un 25%.

Entre los distintos tipos de cooperativas destacamos:

Cooperativas de primer grado: Son aquellas que agrupan a personas físicas o jurídicas con objetivos socioeconómicos comunes, para cuya obtención realizan una determinada actividad, por lo general con carácter empresarial.

Cooperativas de segundo o ulterior grado: Son aquellas que agrupan exclusivamente a cooperativas, que se unen con la finalidad de alcanzar objetivos comunes de naturaleza económica, instaurando un singular modelo de integración o de concentración empresarial.

En cuanto a su organización, estarán compuestas de asamblea general, consejo rector, interventores o interventoras y comité de recursos.

La contabilidad se llevará a cabo de acuerdo con el Plan General de Contabilidad. Al finalizar el ejercicio económico, se cerrará la contabilidad y se confeccionarán las cuentas anuales, determinándose entonces la existencia de beneficios y pérdidas de la actividad y por tanto la distribución de los primeros o la imputación de las segundas.

En cuanto a la responsabilidad de los socios y socias quedará limitada a la aportación realizada por los mismos, es decir no responderán personalmente de las deudas sociales, a no ser que se disponga lo contrario en los estatutos.

En cuanto a la constitución de la cooperativa se hará mediante escritura pública pero no adquieren personalidad jurídica hasta que no se inscriben en el Registro de Cooperativas andaluzas.

Sociedades laborales: Son aquellas Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada de naturaleza mercantil, en las que la mayoría del capital social es propiedad de personas trabajadoras que prestan en ella servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral es por tiempo indefinido.

Clases de sociedades laborales:

Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral, es una sociedad mercantil cuyo capital está dividido en participaciones sociales, indivisibles y acumulables, integrado por las aportaciones de todos los socios, quienes no responden personalmente de las deudas sociales. Son necesarios al menos tres personas que sean socias.

El capital mínimo es de 3.005,06 €, dividido en participaciones sociales, totalmente suscrito y desembolsado. La mayoría debe pertenecer a trabajadores que presten en la sociedad sus servicios retribuidos en forma directa, personal y por tiempo indefinido, sin que en ningún caso un socio pueda tener participaciones que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que sean Entidades Públicas.

Los socios y socias pueden aportar los bienes o derechos patrimoniales susceptibles de valoración económica, en ningún caso trabajo o servicios (dinero, inmuebles, bienes muebles, propiedad intelectual, propiedad industrial, etc.) Los estatutos pueden establecer la obligación a cargo de uno o varios socios de realizar aportaciones distintas de las aportaciones de capital, que reciben el nombre de prestaciones accesorias.

La Sociedad Anónima Laboral (S.A.L.)

Es aquella sociedad mercantil en la que el capital está dividido en acciones, y se integra por las aportaciones de los socios y de las socias, quienes no responden personalmente de las deudas sociales, sólo hasta el capital aportado. Son necesarias al menos tres personas socias para su constitución.

El capital mínimo es de 60.101,21 €, dividido en acciones, totalmente suscrito y desembolsado al menos el 25%, quedando el resto pendiente por tiempo determinado. La mayoría debe pertenecer a personas trabajadoras que presten en la sociedad sus servicios retribuidos en forma directa, personal y por tiempo indefinido, sin que en ningún caso un socio pueda tener participaciones que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que sean Entidades Públicas.

Los socios y las socias pueden aportar los bienes o derechos patrimoniales susceptibles de valoración económica, en ningún caso trabajo o servicios (dinero, inmuebles, bienes muebles, propiedad intelectual, propiedad industrial, etc.) Los estatutos pueden establecer la obligación a cargo de uno o varios socios de realizar aportaciones distintas de las aportaciones de capital, que reciben el nombre de prestaciones accesorias.

Cuadro resumen: características de las formas jurídicas más habituales.

FORMA JURÍDICA	SOCIOS	CAPITAL SOCIAL	RESPONSABILIDAD	OBLIGACIONES FISCALES	RÉGIMEN S.S.	ÓRGANOS RECTORES Y DE ADMINISTRACIÓN
PERSONA EMPRESARIAL INDIVIDUAL	1	No existe mínimo	Ilimitada	IRPF Estimación directa o estimación objetiva	Autónomo	
COMUNIDAD DE BIENES	2 o más	No existe Mínimo	Ilimitada	IRPF Estimación directa o estimación objetiva	Autónomo	
SOCIEDAD ANÓNIMA	1 o más	Mínimo 60.101,21 € (desembolsado mín. 25% al constituir)	Limitada a lo aportado	Impuesto sociedades	Régimen General. Autónomo (si poseen el control efectivo)	Junta General Accionistas. Administradores. Consejo de Administración.
SOCIEDAD LIMITADA	1 o más	Mínimo 3.005,06 € desembolsado 100% al constituir	Limitada a lo aportado	Impuesto sociedades	Régimen General. Autónomo (si poseen el control efectivo)	Junta Gral. Acc. Administrador
SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA	Máximo 5 (sólo en el momento de la constitución)	Mínimo 3.005,06 € desembolsado 100% al constituir	Limitada a lo aportado	Impuesto sociedades	Régimen General Autónomo (si poseen el control efectivo)	Junta Gral. Acc. Administrador
SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL	Mínimo 3	Mínimo 60.101,21 € desembolsado mín. 25% al constituir	Limitada a lo aportado	Impuesto sociedades	Régimen General Autónomo (si poseen el control efectivo)	Junta Gral. Acc. Administrador
SOCIEDAD LIMITADA LABORAL	Mínimo 3	Mínimo 3.005,06 € desembolsado 100% al constituir	Limitada a lo aportado	Impuesto sociedades	Régimen General Autónomo (si poseen el control efectivo)	Junta Gral. Acc. Administrador
SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA	Mínimo 3	Mínimo 3.005,06 € desembolsado mín. 25% al constituir	Limitada a lo aportado (Salvo que los estatutos dispongan otra cosa)	Impuesto sociedades	Régimen General Autónomos	Asamblea General Consejo Rector Interventores

► **¿Qué elementos tengo que barajar y qué criterios debo tener presentes para tomar la mejor decisión y elegir la forma jurídica más apropiada?**

La elección de uno u otro tipo de forma es una decisión de gran trascendencia, dadas las consecuencias jurídicas que de ello se derivan. Cada forma jurídica implica una serie de ventajas y limitaciones que encajarán mejor o peor con el proyecto que se pretende materializar.

Es por ello que citamos alguno de los criterios o factores que pueden servir de ayuda para tomar una decisión:

- **La actividad en sí misma.** En ocasiones es la propia normativa reguladora de una actividad la que exige la adopción de una forma jurídica determinada (ej. las agencias de viajes deben ser sociedades limitadas o anónimas). En otros casos, la naturaleza misma de la actividad puede llevar aparejado un alto riesgo que aconseje la limitación de responsabilidad, propia de las formas mercantiles.
- **El número de entidades promotoras que participan en el proyecto.** Se puede desarrollar la actividad económica en solitario, y en ese caso se podrá optar entre limitar o no la responsabilidad patrimonial (ej.: sociedad limitada unipersonal o empresario individual, respectivamente). Cuando hay más de una persona implicada, es recomendable, tanto desde una perspectiva legal como económica, acudir a una forma societaria, ya sea civil o mercantil.
- **El grado de implicación y experiencia de las personas promotoras.** Como pusimos de manifiesto, la persona promotora debe calibrar y analizar las consecuencias, -incluso personales-, de su implicación en un proyecto empresarial, así como la responsabilidad patrimonial que se está dispuesto a asumir.

Por ejemplo, si entre un grupo de personas hay una cuyo grado de implicación no es muy alto y no desea asumir excesivos riesgos, debería optarse por una forma mercantil que permita la participación de socios y socias capitalistas.

- **Complejidad de constitución y gestión.** Las formas societarias mercantiles, a pesar de las últimas novedades legales, son siempre de constitución mucho más complejas, pero no es aconsejable tomar la decisión basándose exclusivamente en la mayor o menor burocracia que la constitución pueda generar, dado que se trata de una cuestión relevante sólo en el momento inicial.

Desde el punto de vista de la gestión, cualquier proyecto empresarial debe nacer con vocación de crecimiento, lo que a medio o largo plazo siempre hace necesaria una gestión, no ya compleja, sino rigurosa y adaptada a la dimensión del negocio y a sus posibilidades de crecimiento.

- **Libertad de acción de la persona emprendedora.** Lógicamente, el margen de actuación y la libertad en la toma de decisiones es absoluta en los casos del Empresario Individual y las sociedades unipersonales. En el extremo opuesto estarían las sociedades mercantiles personalistas, en las que no se decide en función del capital social que se tenga, sino que cada persona representa un voto.

- **Necesidades económicas del proyecto.** La dimensión económica del proyecto puede hacer necesario cierto nivel de inversión o de flujo de capitales que hagan aconsejable la limitación de responsabilidad patrimonial, lo que es especialmente evidente cuando por el tipo de actividad se impone legalmente un tipo de sociedad con un capital social mínimo superior al normal (ej. agencias de viajes).
- **La responsabilidad patrimonial que conlleva el desarrollo de la actividad.** Este es uno de los factores más relevantes sobre los que reflexionar. Esta responsabilidad puede ser limitada a los bienes afectos al negocio o ilimitada, esto es, todo el patrimonio personal de la persona empresaria responde de los resultados. Este aspecto ha de ponerse en relación con la dimensión económica del proyecto y el grado de implicación de las personas que participan en él.
- **Aspectos fiscales y de seguridad social.** En general, las formas mercantiles suscitan cierto rechazo por llevar aparejado el Impuesto de Sociedades (IS), mientras que las formas que carecen de personalidad jurídica propia (Empresario Individual, Comunidad de Bienes, Sociedad Civil) tributan a través del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Lo cierto es que, a priori, no existe un régimen fiscal más o menos ventajoso, sino que depende de los resultados económicos reales o potenciales del negocio.

Por otra parte, existen formas bonificadas fiscalmente a través del Impuesto de Sociedades, como por ejemplo las Sociedades Cooperativas. Por otra parte, actualmente existe una fórmula societaria que cuenta con importantes ventajas fiscales, especialmente desde el punto de vista de la liquidez en los primeros ejercicios: la Sociedad Limitada Nueva Empresa. Otra cuestión que suele tenerse en cuenta es la posibilidad del promotor de cotizar en el régimen general, y no en el de autónomos, a través de una sociedad. Pero esto depende en realidad del porcentaje de participación que se tenga, por lo que debe valorarse caso por caso.

- **Rapidez y simplicidad de la tramitación.** Si las circunstancias o las preferencias de los promotores y promotoras apuntan a una tramitación rápida y sin grandes complicaciones burocráticas las posibilidades se reducen a las fórmulas sin personalidad jurídica (Empresario Individual, Comunidad de Bienes, Sociedad Civil) y a la Sociedad Limitada Nueva Empresa en su versión telemática.
- **Acceso a ayudas públicas.** Aunque no es un criterio recomendable en sí mismo a la hora de escoger la forma jurídica, sí es una variable a tener en cuenta, por lo que habrá que atender a las circunstancias de cada proyecto y a cada convocatoria específica

5. PASOS

PARA PONER EN MARCHA EL PROYECTO.

► *Trámites y gestiones.*

En este apartado trataremos los trámites y gestiones necesarios para poner en marcha nuestro proyecto de una manera descriptiva.

Ante el Registro Mercantil.

Este es un trámite de obligado cumplimiento para las sociedades mercantiles y de economía social. Las personas empresarias individuales pueden acceder al registro mercantil pero su inscripción no es obligatoria. Para acceder al Registro Mercantil es necesario que la sociedad se eleve a escritura pública (tramitación que se puede llevar a cabo en cualquier notaría).

Trámite	Plazo o validez	Lugar
Certificación negativa de la denominación social	<ul style="list-style-type: none">• Trámite previo al otorgamiento de la escritura de constitución• Tiene una validez de dos meses para sociedades mercantiles, con posibilidad de renovación hasta 15 meses• 6 meses para las cooperativas.	Registro Mercantil Central C/ Príncipe de Vergara 94 de Madrid 28.006 o mediante Internet www.rmc.es
Otorgamiento de escritura pública	Validez inmediata	Notaria
Inscripción registral	Plazo: sociedades mercantiles y cooperativas, 1 mes desde la firma de escritura; para las sociedades laborales el plazo es de dos meses.	Sociedades mercantiles: Registro Mercantil correspondiente al domicilio social. Cooperativas y sociedades laborales, en el caso de Andalucía: Consejería de Empleo: Registro de Cooperativas andaluzas: www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/w08/cooperativas/index.htm
Legalización de libros contables.	Deben presentarse dentro de los cuatro meses después del cierre del ejercicio. El registrador procederá a su legalización dentro de los 15 días siguientes a su presentación.	Registro mercantil correspondiente al domicilio social.

Una vez cumplido este trámite y, con las escrituras en la mano, se abren el resto de gestiones ante las administraciones públicas para el reconocimiento del inicio de la actividad.

Gestiones ante Hacienda.

Ante Hacienda (Agencia Estatal de la Administración Tributaria) hay que realizar una serie de trámites comunes con independencia de la forma jurídica elegida para la empresa: personas empresarias individuales, comunidades de bienes, sociedades civiles, sociedades mercantiles, cooperativas y sociedades laborales.

A continuación se presenta una tabla descriptiva, las distintas actuaciones ante Hacienda.

Trámite	Documentación a aportar.	Plazo o validez	Lugar
Código de certificación fiscal	Modelo 036	30 días hábiles desde el otorgamiento de la escritura de constitución o de la certificación negativa del nombre. Validez: 6 meses	Administración o delegación de la AEAT correspondiente al domicilio social. Tramitación telemática: oficina virtual.
Declaración de alta en el Impuesto de Actividades Económicas.	Modelo 840. Modelo 036 si es de aplicación la exención*	10 días antes del inicio de actividad, o un mes desde el inicio sino hay exención. Validez: 1 año.	Administración o delegación de la AEAT correspondiente al domicilio social. Tramitación telemática: oficina virtual.
Declaración censal	Modelo 036	30 días a partir del otorgamiento de la escritura pública de constitución. Validez 6 meses.	Administración o delegación de la AEAT correspondiente al domicilio social. Tramitación telemática oficina virtual
Impuesto de Transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados (ITP y AJD)	Modelo 600	30 días desde el otorgamiento de la escritura de constitución.	Servicios tributarios de las distintas consejerías de Economía y Hacienda.
Obtención del CIF definitivo.		Plazo: una vez inscrita la sociedad en el Registro mercantil y dentro de los 6 meses desde la obtención del provisional en su caso.	Administración o delegación de la AEAT correspondiente al domicilio social.

* Exención de IAE. A partir del 1 de enero de 2003 están exentos del pago del impuesto: a) lo sujetos pasivos que inicien el ejercicio de su actividad en territorio español durante los dos primeros periodos impositivos del impuesto en que se desarrolle la misma. A estos efectos, no se considerará que se ha producido el inicio del ejercicio de una actividad cuando la misma se haya desarrollado anteriormente bajo otra titularidad, circunstancia que se entenderá que ocurre, entre otros supuestos, en los casos de fusión, escisión o aportación de ramas de actividad; b) las personas físicas; c) las sociedades civiles y sociedades mercantiles que tengan un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 de euros; d) en cuanto a los contribuyente por el Impuesto sobre la Renta de no residentes, la exención sólo alcanzará a los que operen en España mediante establecimiento permanente, siempre que tengan un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 de euros. En cualquier caso debe tenerse en cuenta que, con independencia de las exenciones, subsiste la obligación de presentar el alta en el Impuesto (modelo 036).

Gestiones ante la Administración laboral: Trabajo y Seguridad Social.

Al igual que ocurría con Hacienda, existen una serie de trámites comunes ante la administración laboral a todo tipo de empresas, con independencia de cuál sea la fórmula jurídica elegida: empresarios y empresarias individuales, comunidades de bienes, sociedades civiles, sociedades mercantiles, cooperativas y sociedades laborales.

A continuación se indica una tabla informativa de las diversas gestiones a llevar a cabo.

Trámite	Plazo	Lugar
Inscripción de la empresa en la Seguridad Social	Antes de efectuar contrataciones de personal por cuenta ajena	Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad social o Administración de la Tesorería Territorial de la Seguridad Social correspondiente al domicilio de la empresa. Tramitación Telemática: oficina virtual.
Alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)	Dentro de los 30 días naturales siguientes al inicio de la actividad. El alta causa efecto a partir del día primero del mes natura en que se inicie la actividad.	Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad social o Administración de la Tesorería Territorial de la Seguridad Social correspondiente al domicilio del autónomo. Tramitación Telemática: oficina virtual.
Alta de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena en el régimen general.	Con anterioridad al comienzo de la relación laboral	Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad social o Administración de la Tesorería Territorial de la Seguridad Social correspondiente al domicilio de la empresa. Tramitación Telemática: oficina virtual.
Comunicación de apertura del centro de trabajo	Dentro de los 30 días siguientes al inicio de la actividad.	Dirección General de Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa.

Gestiones ante los Ayuntamientos.

Igualmente y, como en el caso de los anteriores apartados, es necesario tener presente una serie de cuestiones previas al inicio de la actividad, que conllevan determinadas gestiones ante los Ayuntamientos. Ello, con independencia de la forma jurídica de la empresa elegida.

Trámite	Plazo o validez	Lugar
Licencia de obras	Pueden ejecutarse hasta 6 meses después de concedida la licencia	Ayuntamiento correspondiente al local donde vaya a realizarse la obra.
Licencia de apertura: para actividades inocuas y clasificadas. (consúltese con la Consejería de Medio Ambiente que corresponda)	La actividad debe comenzar dentro de los 6 meses siguientes a la concesión de la licencia.	Ayuntamiento correspondiente al local donde vaya a realizarse la actividad.
Cambio de titularidad del negocio	La actividad debe comenzar dentro de los 6 meses siguientes al cambio de titularidad.	Ayuntamiento correspondiente al local donde vaya a realizarse la actividad.
Cambio de actividad (sólo en actividad inocuas)	La actividad debe comenzar dentro de los 6 meses siguientes al cambio de actividad.	Ayuntamiento correspondiente al local donde vaya a realizarse la actividad.

Por último, en materia de trámites relacionados con el medio ambiente, se ofrecen diversos enlaces Web con información sobre las solicitudes y pasos a dar para la puesta en marcha de la empresa:

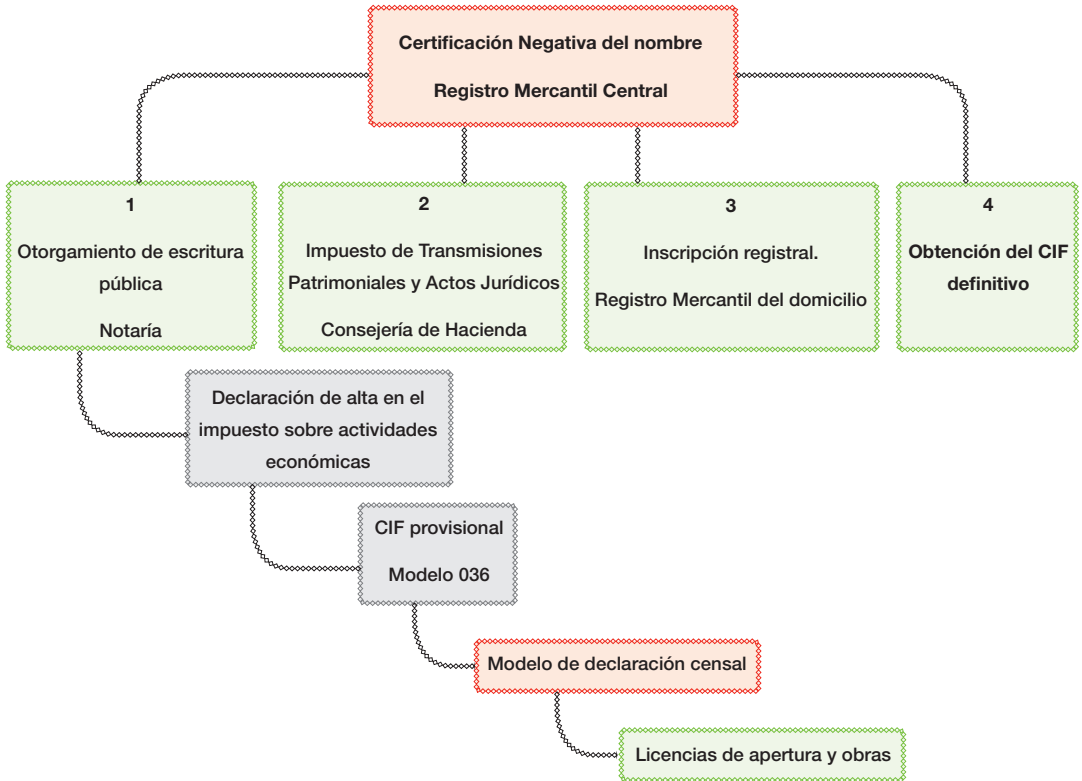
Legislación ambiental: Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino: www.mma.es

En Andalucía, Consejería de medio Ambiente:

www.juntadeandalucia/medioambiente.es

Oficina de información ambiental a la Pyme: www.empresasostenible.com

A modo de resumen:



6. BÚSQUEDA DE FINANCIACIÓN

Sin duda la financiación es una de las cuestiones más relevantes que debemos tener presente desde el planteamiento inicial de la idea de negocio. Conviene iniciar este capítulo subrayando, que cuando se habla de la gestión de la financiación, no sólo se hace referencia a la descripción de un conjunto de líneas o programas de apoyo para el fomento y la creación de empresas, sino que se hace mención a una idea mucho más amplia que abarca nuestra determinación misma de la idea de negocio.

Se incluyen así, valoraciones tales como el modelo de gestión y captación de recursos económicos, nuestra estrategia de gestión de pagos y cobros de proveedores y clientela o nuestro modelo de crecimiento y desarrollo de proyecto empresarial, entre las más destacadas.

Como hemos tenido ocasión de comprobar, también supone un elemento fundamental a incluir en el plan de empresa. Precisamente en este documento es donde más claramente debemos determinar la cuantía de la puesta en marcha del proyecto separando, por una parte, el capital que aportan los socios y socias y, por otra, el porcentaje que deben gestionar a través de entidades financieras y/o en su caso, a través de solicitudes de ayudas de naturaleza pública.

Las decisiones que tomemos tendrán una repercusión directa en la buena marcha de la empresa o por el contrario, supondrán un lastre que puede hacer fracasar nuestro proyecto. Ello sin contar con las repercusiones que una decisión precipitada o no analizada suficientemente puede implicar, incluso para nuestro patrimonio, toda vez que determinadas operaciones ante entidades financieras implican necesariamente la obligación de presentar avales o garantías de carácter personal.

Por otra parte, debemos tener presente que la decisión de acudir a la financiación pública, privada o a la que aporten los socios con su capital personal, no sólo se circunscribe al inicio o primeros pasos de la actividad. Todo lo contrario, puede resultar una cuestión recurrente a lo largo de la vida de la empresa. Desde las saludables posibilidades de ampliar negocio, creando una nueva línea de productos o de servicios, o las más comunes necesidades de dotar de liquidez las operaciones comerciales más usuales: pagos y cobros de proveedores y clientes.

Es por todo ello esencial que en esta materia nos dejemos aconsejar por profesionales (abogados, economistas, asesores fiscales, etc) que hagan un estudio de riesgos de nuestro plan de empresa, y que analicen cada caso concreto de ampliación de negocio o gestión financiera.

Sin duda el resultado de un informe o sus recomendaciones pueden reconducir algunas de nuestras ideas empresariales y su coste puede quedar rápidamente amortizado.

En el presente capítulo, teniendo en cuenta la naturaleza y objetivos generales de la presente guía, nos centraremos en tratar la financiación desde una perspectiva basada exclusivamente en las ideas generales y en programas de ayudas públicas relacionadas con las cuestiones propias de la puesta en marcha de empresas. Ello advirtiéndole al lector de su natural inmediatez y de la concreta vigencia de las mismas.

Aspectos a tener en cuenta con carácter general:

- Las cuantías de las ayudas varían en función de las características de cada empresa, de la forma jurídica seleccionada para su constitución, de la actividad que se va a desarrollar, de la inversión a realizar, o del empleo a crear, entre otras.
- Por lo general, están limitadas en el tiempo, algunas se convocan todos los años dentro de un marco plurianual, pero existen otras que únicamente se convocan para un periodo concreto.
- Existen numerosos respaldos por parte de la administración, tanto a nivel regional como a nivel nacional, para el inicio de una nueva actividad empresarial.
- Es importante analizar todas las posibilidades puesto que muchas ayudas son incompatibles.
- Existe información permanentemente actualizada en los propios Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADEs), en la Agencia de Innovación y desarrollo de Andalucía, en las UTEPLYs, en las Áreas de la Mujer (Instituto Andaluz de la Mujer, Servicios provinciales de la Mujer), en los ayuntamientos, en las Agencias de Empleo y Desarrollo Local, en las ventanillas únicas, en las asociaciones de emprendedores y emprendedoras, servicios de asesoramiento de CCOO de Andalucía, y demás centros de información relacionados con la creación de empresas (Las competencias, funciones, direcciones y enlaces Web se detallan en el Capítulo VIII de esta guía)

En definitiva, subrayar que de manera periódica aparecen nuevas ayudas publicadas, la mayor parte de ellas aparecen reflejadas en los diarios oficiales: DOCE, BOE (www.boe.es) BOJA (www.juntadeandalucia.es), BOP, bases de datos, organismos públicos y privados que asesoran a emprendedores.

Mención especial merece el **Decreto del plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía.**

El 3 de noviembre de 2006 la Junta de Andalucía desarrolló el Decreto 175/2006 de 10 de octubre, por el que se aprobaba el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo de Andalucía que regula las medidas de fomento a la persona autónoma individual, persona física, que ejerce una actividad económica por cuenta propia y con hasta 5 trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena.

Objeto:

1. Fomentar el empleo a través del autoempleo individual mediante el inicio de una actividad económica.
2. Consolidar a quienes ya ejercen una actividad económica mediante su trabajo por cuenta propia.

- Potenciar el conocimiento del trabajo autónomo por parte de la sociedad andaluza, fomentando el asociacionismo entre los trabajadores y las trabajadoras autónomos y apoyando a las organizaciones que lo representan.

Hay que indicar que en este Decreto se unifican todos los programas encaminados a fomentar e incentivar el autoempleo.

A continuación se indican los programas más destacados del citado Decreto de una manera descriptiva.

► **Programa para fomentar el empleo a través del autoempleo individual mediante el inicio de una actividad económica.**

Objeto. Fomentar, impulsar y apoyar el empleo por cuenta propia a través del autoempleo individual mediante el inicio de una actividad económica.

Medidas.

Ticket de autónomo para el inicio de la actividad

Cuantía o ayuda	6.000,00 o 9.000,00 € para aquellos casos en que se produzca una contratación indefinida o el negocio se cree en una zona ATIFE
Beneficiarios:	Mujeres, jóvenes menores de 30 años, personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.
Requisitos:	Encontrarse en situación de desempleo e inscrito como demandante de empleo y mantener la condición de trabajador o trabajadora autónoma al menos un año

Financiación para inicio de actividad de trabajo autónomo

Cuantía o ayuda	Crédito sin aval o microcrédito; bonificación de los tipos de interés de los instrumentos financieros ordinarios, hasta 3.005,00 €.
Beneficiarios:	Personas que se constituyan como trabajadores autónomos y presenten un proyecto de su actividad económica de autoempleo y aún no hayan formalizado ningún crédito para el inicio de la actividad.
Requisitos:	Encontrarse en situación de desempleo e inscrito como demandante de empleo.
Se realizarán a través de acuerdos de colaboración entre la Junta de Andalucía y entidades financieras.	

Medidas para el apoyo y gestión necesarios en el ejercicio de la actividad económica

Cuantía o ayuda	Contratación de servicios externos de asesoramiento y gestión, hasta 4.000,00 €
Duración:	Desde inicio de actividad hasta 12 meses.

► Programa de asesoramiento y acompañamiento al trabajo autónomo.

Objeto. Sensibilizar e informar sobre el trabajo autónomo, así como apoyar y asesorar en la puesta en marcha de proyectos, llevando a cabo el seguimiento y autorización de los mismos hasta su consolidación.

Ayuda. Creación de un sistema coordinado de orientación, seguimiento, acompañamiento y evaluación de los proyectos que se ejecuten: participan las Unidades Andalucía Orienta, las UTEDLTs y las entidades colaboradoras del SAE.

Medida de apoyo a entidades que colaboran con el SAE en materia de asesoramiento y autorización en proyectos de trabajo autónomo.

Ayuda de financiación a:	Proyectos destinados a acompañar a los trabajadores y trabajadoras autónomos en su fase inicial de constitución y destinados a personas desempleadas e inscritas como demandantes en el SAE.
	Proyectos destinados a la elaboración de herramientas e instrumentos técnicos así como metodologías de asesoramiento.
Requisitos:	Proyectos destinados al seguimiento y evaluación de las tareas de acompañamiento y asistencia técnica al trabajo de autónomos.
	Las entidades con ámbito autonómico o representación en cada provincia se podrán beneficiar hasta del 100% del proyecto

► Programa para impulsar nuevas actividades económicas a través del trabajo autónomo en el marco de los nuevos yacimientos de empleo.

Objeto. Impulsa nuevas actividades económicas a través del trabajo autónomo en proyectos promovidos por las Corporaciones Locales en el marco de los Nuevos Yacimientos de Empleo, con el fin de dinamizar el tejido productivo del territorio y potenciar el desarrollo endógeno de la zona.

Medidas. Presentación de proyectos con carácter experimental, que consistan en la puesta en marcha de iniciativas innovadoras de autoempleo en zonas con mayor potencial de generación de nuevas actividades económicas.

Ayudas. Hasta el 80% del coste total del proyecto.

► **Programa para la consolidación y apoyo de la actividad económica del trabajador y trabajadora autónomos.**

Objeto. Favorecer la consolidación de las iniciativas económicas.

Medidas:

Medida de apoyo a la(s) primera(s) contratación(es) indefinida o transformación a indefinido.

Cuantía o ayuda	Hasta 5.000,00 € por contrato, cuando la contratación sea de una mujer o se hagan más de dos contrataciones simultáneas. Para el resto de los casos, la ayuda es de hasta 4.750,00 €.
Requisitos	Duración mínima del contrato será de cuatro años.

Medida de apoyo a la financiación para la consolidación del negocio.

Cuantía o ayuda	Apoyo a la obtención del crédito sin aval o microcrédito que otorguen las entidades financieras u otras entidades colaboradoras, así como la bonificación de los tipos de interés de los instrumentos financieros ordinarios.
Requisitos.	Ampliación del proyecto del mismo, la adquisición de instalaciones, equipamiento o maquinaria y presenten un proyecto de dicha consolidación.

► **Programa de formación para los trabajadoras y los trabajadores autónomos**

Objeto. Fomentar el autoempleo mediante la formación de personas desempleadas así como la mejora de la cualificación profesional de las trabajadoras y trabajadores autónomos.

Medida de apoyo a la formación específica para el autoempleo.

Cuantía o ayuda	Acciones específicas de FPO dirigidas a incentivar la cultura del empleo
Requisitos.	Desempleados / as demandante de empleo

Medida de apoyo a la formación continua para el autoempleo.

Cuantía o ayuda	Acciones específicas de FPO dirigidas a incentivar la cultura del empleo.
Requisitos	Desempleados/as demandante de empleo.

Medida de apoyo a la formación continua para el trabajo autónomo.

Cuantía o ayuda	Acciones de formación profesional al trabajador/a autónomo
-----------------	--

► *Programa para el fomento de la cultura de la prevención en materia de Prevención de Riesgos Laborales para las personas trabajadoras autónomas.*

Objeto. Implantar en el ámbito del trabajo autónomo una cultura preventiva.

Medida para la cultura preventiva.

- Acciones informativas sobre el marco normativo en el ámbito preventivo laboral.
- Sensibilización y concienciación de la prevención como valor.
- Programas formativos en Prevención.
- Asesoramiento y asistencia técnica en Prevención
- Incentivos económicos para la aplicación de principios preventivos.
- Portal informático específico en prevención para el trabajo autónomo.

► *Programa de apoyo a la trabajadora autónoma y a proyectos destinados a la condición personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras autónomas.*

Objeto.

- Favorecer una mayor presencia de la mujer en el trabajo autónomo arbitrando fórmulas que le permitan disfrutar de permisos por motivos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.

- Conciliar la vida laboral de las trabajadoras y trabajadores autónomos.

Medida de apoyo a la trabajadora autónoma por motivos de maternidad, adopción, o acogimiento preadoptivo.

Cuantía o ayuda	Incentivo a la contratación por sustitución: hasta 3.000,00 € (coste salarial y cuotas a la seguridad social – 4 meses)
-----------------	---

Medida de apoyo a proyectos destinados a la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores autónomos.

Cuantía o ayuda	Ayudas a entidades de derechos público y entidades privadas sin ánimo de lucro con proyectos de estudio e investigación o realización de acciones de conciliación de vida laboral y familiar.
-----------------	---

► ***Programa para potenciar el conocimiento del trabajador autónomo fomentando el asociacionismo de los trabajadores y trabajadoras autónomos.***

Objeto. Potenciar el asociacionismo en el trabajo autónomo, así como el conocimiento del mismo por parte de la sociedad andaluza.

Medida de apoyo a las organizaciones que representen a las personas trabajadoras autónomas

Cuantía o ayuda	Destinada a fomentar y consolidar las estructuras representativas de las personas trabajadoras autónomas
-----------------	--

Requisitos.	Las organizaciones de las personas trabajadoras autónomas deben tener carácter intersectorial, ámbito autonómico e implantación en cada una de las provincias.
--------------------	--

Medida para el análisis, conocimiento y difusión del autoempleo.

Cuantía o ayuda	<p>a. Destinada a estudiar y difundir el autoempleo, sensibilizar e informar sobre el empleo por cuenta propia.</p> <p>b. Promover la cultura del autoempleo en el marco del sistema educativo (ESO, FP y Formación Universitaria a través de jornadas, encuentros, ciclos formativos, etc)</p>
-----------------	---

Medida para el fomento y creación de canales de colaboración entre las personas trabajadoras autónomas

Cuantía o ayuda

- a. Destinada a incentivar proyectos promovidos por entidades sin ánimo de lucro que contemplen acciones dirigidas a la creación o mantenimiento de canales de colaboración entre personas trabajadoras autónomas.
- b. Hasta el 100% del proyecto cuando la entidad solicitante tenga ámbito autónomo e implantación en cada una de las provincias andaluzas.

Podremos obtener más información en la Consejería de Empleo: www.juntaandalucia.es/empleo o a través del Servicio de Atención al Ciudadano (SAC), sistema direccional que ayuda al usuario a acceder a los distintos puestos de atención al ciudadano: www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/websac

En materia de Incentivos téngase igualmente presente la ORDEN de 19 de abril de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras de un programa de incentivos para el fomento de la innovación y el desarrollo empresarial en Andalucía y se efectúa su convocatoria para los años 2007 a 2009. Podemos acceder a toda la información relacionada con los destinatarios, requisitos plazos, documentación a presentar y lo que es más importante, un acceso directo al trámite on-line en el enlace web: <http://www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/incentivosaempresas2007/>

A continuación se indican las entidades más relevantes relacionadas con el fomento de la cultura emprendedora en general y, en determinados casos, con la información y tramitación de ayudas:

► **Agencia Idea. [www.agenciaidea.es]**

La Agencia IDEA coordina los incentivos a la innovación y el desarrollo empresarial, promovidos por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, actuando como gestor único para facilitar la atención de las solicitudes y agilizar los plazos.

En su Web podemos encontrar información sobre sectores estratégicos, incentivos, servicios a empresas, proyectos, convocatorias y concurso y mucha más información útil tanto para la constitución como para el desarrollo de nuestro proyecto empresarial.

► **Fundación Red Andalucía Emprende: [www.a-emprende.net]**

La Fundación Red Andalucía Emprende es una entidad sin ánimo de lucro dedicada al apoyo de la actividad económica en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyos objetivos se centran en la promoción de la cultura emprendedora y en el fomento de la creación y consolidación de empresas.

La Fundación se creó por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía en el año 1999 con el nombre inicial de Fundación Andaluza de Escuela de Empresas (FAEE), aunque no comenzó su andadura económica hasta el año 2000. Posteriormente el Patronato de la misma aprobó varios cambios de denominación hasta concretarse la actual.

Su finalidad última es contribuir al desarrollo empresarial andaluz, tanto en el ámbito local y rural, como en los principales enclaves económicos de Andalucía, para lo que cuenta con la colaboración de los municipios donde se asientan sus dispositivos de apoyo.

Está participada en su totalidad por la Administración Pública andaluza y dirigida por un Patronato, cuya presidencia y vicepresidencia recaen, respectivamente en la Secretaría General de Desarrollo Industrial y Energético y en la Dirección General de Economía Social y Emprendedores.

Para el cumplimiento de sus objetivos, la Fundación gestiona la Red Andaluza de Escuelas de Empresas, integrada por 150 Escuelas que prestan sus servicios en municipios y zonas rurales.

Así mismo, cuenta con 11 Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADEs) ubicados en cada una de las capitales de provincia y en ciudades estratégicas de la Comunidad Autónoma.

Ambos dispositivos, Escuelas de Empresas (EE) y CADEs, configuran la Red Territorial de la Fundación, que ofrece cobertura al 100% del territorio andaluz.

El Centro de apoyo al desarrollo empresarial (CADE), es un organismo dependiente de la consejería de Innovación, Ciencias y empresa. Se crea con la misión de ser un estímulo y apoyo a la cultura y actividad innovadora y emprendedora de Andalucía.

► **Centro para el desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) [<http://www.cdti.es/>]**

El Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) es una Entidad Pública Empresarial, dependiente del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, que promueve la innovación y el desarrollo tecnológico de las empresas españolas.

Su objetivo es contribuir a la mejora del nivel tecnológico de las empresas españolas mediante el desarrollo de las siguientes actividades:

- Evaluación técnico-económica y financiación de proyectos de I+D+i desarrollados por empresas.
- Gestión y promoción de la participación española en programas internacionales de cooperación tecnológica.
- Promoción de la transferencia internacional de tecnología empresarial y de los servicios de apoyo a la innovación tecnológica.
- Apoyo a la creación y consolidación de empresas de base tecnológica.

Otros órganos de apoyo para el fomento de la creación de empresas

► Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTE-DLT)

Son organismos creados para fomentar el empleo y promover el desarrollo local y tecnológico en Andalucía.

Hay un total de 114 Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico que dan cobertura a todo el territorio andaluz y que junto a la Red Andaluza de Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico son un instrumento único para el territorio. Entre otras funciones, dinamizan el empleo local y sus recursos endógenos, se caracterizan por la innovación y la transferencia permanente.

► Cámaras de Comercio de Andalucía

El Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de Andalucía, es una Corporación de Derecho Público para la representación, relación y coordinación de estas instituciones, especialmente en lo que se refiere al asesoramiento y colaboración con la Administración de la Junta de Andalucía.

Los objetivos del Consejo se apoyan en cuatro pilares fundamentales que son: creación y consolidación de empresas, nuevas tecnologías, internacionalización y formación.

► Centros Europeos de Empresas e Innovación de Andalucía (CEEIs)

Los CEEIs / BiCs son entidades constituidas con la participación de organismos de la administración, así como de diversas entidades económicas, financieras, empresariales, sociales y universitarias. Forman parte a nivel europeo de la red EBN, promovida por la Unión Europea (DGXVI) y a nivel nacional de la Asociación Nacional de CEEIs/BiCs Españoles Ances .

Son organizaciones cuya misión principal es la de prestar su apoyo a todas aquellas iniciativas empresariales que supongan una innovación o diversificación empresarial, ofreciendo un sistema

completo e integrado de actividades y servicios a las Pymes. Entre ellos se pueden citar: la orientación profesional, la formación empresarial, la búsqueda de la información, el apoyo en la detección de mercados potenciales y servicios de infraestructuras para los nuevos proyectos.

Entre sus servicios, destacan:

- **Servicio de apoyo a emprendedores:** motivación, identificación de oportunidades de negocio, asesoramiento empresarial, elaboración de planes de viabilidad, formación, puesta en marcha y acompañamiento durante los críticos años iniciales, infraestructura y alojamiento y desarrollo empresarial.
- **Servicios de apoyo a pymes:** fomento y apoyo a la innovación y diversificación de las empresas, asesoramiento técnico, acceso a todo tipo de información, promoción y difusión de las mismas, información y asesoramiento sobre financiación, asistencia técnica y participación en proyectos de ámbito regional, nacional y europeo, alquiler de naves y despachos, y ayuda a la internacionalización.
- **Servicios de apoyo a las entidades territoriales tales como:** fomentar el espíritu de empresa y de la innovación, detección de proyectos innovadores, diagnóstico de las necesidades reales de las Pymes, acciones de intermediación entre la oferta y la demanda de servicios a las Pymes y promoción y desarrollo de proyectos de desarrollo local.

7. YA HEMOS CONSTITUIDO LA EMPRESA: ADEMÁS DE DESARROLLAR LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL: ¿QUÉ VALORES DEBEMOS TENER PRESENTE?

Nuestra apuesta: Empresas socialmente responsables.

► *¿Qué es la Responsabilidad Social de las Empresas?*

Aunque casi todo el mundo habla de ella, la Responsabilidad Social de las Empresas (en adelante RSE), resulta ser un concepto de difícil delimitación, seguramente por su carácter voluntario y por la ausencia de una regulación legal y forzosa sobre la misma.

No obstante, como punto de partida podíamos tomar la definición dada por el Libro Verde de la Comisión Europea “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” de 18 de julio de 2001, que la define como:

“La integración voluntaria, por parte de las empresa, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”, o, en otras palabras, “un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio”. Se trataría, por tanto, no sólo de cumplir las estrictas obligaciones legales o convencionales a las que estarían ligadas estas empresas, sino de dar un paso más allá invirtiendo “más en el capital humano, en el entorno y en las relaciones con los interlocutores” (stakeholders) tanto primarios como secundarios.

La RSE no sería así una acción puntual, ocasional, o aislada. Se trataría de una visión integrada y constante que incorporaría los valores éticos a los programas y políticas de gestión de una empresa. En definitiva, y como se ha dicho por algunos, una gestión abierta, honesta y transparente, abierta a la igualdad y a la solidaridad.

En esta misma línea, para el **Foro de Expertos constituido en el seno del Ministerio de Trabajo** sobre esta materia, la RSE es, “además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”.

De este modo “una empresa sería (es) socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés.

La RSE se refiere a cómo las empresas son gobernadas respecto a los intereses de sus trabajadores y trabajadoras, su clientela, entidades proveedoras, sus accionistas y su impacto ecológico y social en la sociedad en general.

Hablamos de una gestión de la empresa que respeta a todos sus grupos de interés y supone un planteamiento de tipo estratégico que debe formar parte de la gestión cotidiana de la toma de decisiones y de las operaciones de toda la organización. Igualmente, crea valor en el largo plazo y contribuye significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas. De ahí la importancia de que tanto los órganos de gobierno como la dirección de las empresas asuman la perspectiva de la RSE.

Por otra parte, quizás sea de interés recordar la definición que el ***Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para el año 2005 (BOE n. 64 de 16 marzo 2005)*** - prorrogado para el año 2006 - daba de la misma en su Capítulo VIII: “ aquellos comportamientos de las organizaciones que de forma voluntaria, y adicional al cumplimiento de la legalidad, reflejan un compromiso por asumir determinados valores que existen en el ámbito social, económico o medioambiental”, se señalaba la necesidad de profundizar en él en el marco del Dialogo Social”.

Por último, el Documento Tripartito *“La Responsabilidad Social de las Empresas. Dialogo Social”* firmado en diciembre de 2007 por UGT, CCOO y la CEOE, tras identificar esta RSE con una contribución y una oportunidad para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la cohesión social, la define “como un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible”.

Para concluir, podríamos decir que toda acción socialmente responsable deberá presentar estas características:

- ◆ tener carácter **voluntario** pero no unilateral.
- ◆ ser una acción **duradera**, no puntual,
- ◆ estar presidida por un carácter **ético** y
- ◆ ser **transparente**

Una muy interesante animación sobre los aspectos básicos de la RSE, y que recomendamos, se puede encontrar en http://217.13.81.19/fevecta_balancesocial.

► **Ventajas de ser una empresa socialmente responsable.**

Hoy parece incuestionable que un comportamiento socialmente responsable crea valor, genera un activo intangible en la empresa. De ahí que la RSE no sea un gasto sino una auténtica inversión que:

- mejora la imagen de la marca y de la propia empresa. Se presenta en la sociedad como una entidad más transparente y mejor posicionada.
- permite captar y fidelizar a la clientela, o incluso abrirse a nuevos colectivos y posibilidades. Toda vez que transmite mayor confianza en el tráfico mercantil.
- incrementa la influencia de la empresa en la sociedad y disminuye los riesgos de conflictos con la misma. Por cuanto simboliza un mayor compromiso con su entorno social.
- mejora la relación con otros agentes fundamentales como los sindicatos o los distintos poderes públicos. Por cuanto se convierten en empresas que favorecen una mayor participación de las personas trabajadoras en la marcha de la empresa.
- mejora el clima laboral, la comunicación y la creación de una cultura empresarial propia, fomentando consiguientemente la productividad y eficiencia de las personas trabajadoras y de la propia organización.
-

► **Aspectos de una empresa socialmente responsable.**

La empresa es un organismo que interactúa y acciona en múltiples vertientes y con una amplia variedad de sujetos y situaciones.

Por eso, en resumidas cuentas, la RSE no es otra cosa que intentar incorporar, dentro de la eficiencia económica, los intereses y las necesidades de estos múltiples “sujetos interesados” o “stakeholders” en la actuación de la empresa.

Así pues, esta Responsabilidad Social debe desagregarse en diversas vertientes, ámbitos o perspectivas, todas ellas igualmente importantes dentro del concepto unitario de RSE.

Dejando a un lado las múltiples clasificaciones que pueden encontrarse en los diversos estudios doctrinales o incluso en documentos públicos, nacionales o comunitarios, hemos preferido centrarnos en aquellos aspectos que, tienen más importancia desde la perspectiva **social** con la que analizamos prioritariamente este concepto.

► **ANTE TODO UNA EMPRESA DEMOCRÁTICA. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.**

Los mecanismos de representación de las personas trabajadoras en la empresa, -representación unitaria y representación sindical-, constituyen un instrumento clave para poner en práctica los valores de la responsabilidad social. Así, el papel de las organizaciones sindicales pasa por llevar a cabo una tarea de divulgación y promoción de estos valores. Igualmente debe controlar y favorecer, -desde el ámbito de sus competencias y responsabilidades-, el desarrollo de estas actuaciones. En definitiva y, con carácter general, las organizaciones sindicales tienen ante sí el reto de liderar planes y programas para el fomento del ideario de principios sociales dentro del proceso de creación y desarrollo de empresas.

Por todo ello es especialmente relevante conocer los cauces y maneras de llevar a cabo la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo. Con carácter previo, recordemos el concepto constitucional del que parte el concepto **representación legal de los trabajadores y las trabajadoras**, que no es otro que la **participación de la plantilla** en las empresas:

Art. 7 CE: Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Art. 129.2 CE: “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

Art. 61 del E.T.: “De conformidad con lo establecido en el art. 4 de esta Ley [4.1 g) Derecho de los trabajadores a la participación en la empresa] y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Título II del E.

Pero, ¿cuáles son los cauces o mecanismos para la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la defensa de sus derechos e intereses?

En nuestro país contamos con lo que se viene denominando un doble canal de representación y participación:

Representación unitaria. A través del proceso de elecciones sindicales, los propios trabajadores y trabajadoras eligen, entre sus compañeros y compañeras, a quienes les representarán en su empresa o centro de trabajo durante cuatro años en defensa de sus derechos.

Representación sindical. Los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato, representan al mismo en su empresa velando por los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras.

Elementos que componen cada canal de representación:

Representación Unitaria: Delegado de personal (art. 62 del E.T.) y los Comités de empresa (art. 63 E.T.)

Representación sindical: Delegado sindical (art. 10.1 de la LOLS) y la Sección sindical (art. 8.1 a) de la LOLS)

Representación Unitaria:

El derecho a la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa se articula a través de los delegados y delegadas de personal y comités de empresa, sin perjuicio de otras formas de participación.

Delegados de personal

¿Qué son?

- Constituyen la representación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. Igualmente podrá haber un delegado o delegada de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Número de delegados por empresa

- Los delegados y delegadas de personal podrán ser:

Nº de trabajadores/as	Nº de delegados/as
Hasta 30	1
31 a 49	3

Comités de empresa

¿Qué son?

- El órgano representativo y colegiado del conjunto de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores y trabajadoras.
- En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores y trabajadoras, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y trabajadoras y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Composición

- Número de componentes del comité de empresa en función al número de trabajadores y trabajadoras:

Nº de trabajadores/as	Nº de delegados/as
50 a 100	5
101 a 250	9
251 a 500	13
501 a 750	17
751 a 1000	21
1001 en adelante	2 por cada mil o fracción con un máximo de 75

- Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, y a la empresa.
- Podrá pactarse en convenio colectivo la constitución y funcionamiento de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que tendrán las funciones que se prevean en el convenio colectivo que acuerde su creación.

Representación Sindical:

Secciones sindicales

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tenga representación en los comités de empresa, tendrán los siguientes derechos:

- A la negociación colectiva en los términos previstos en la legislación vigente.
- A disponer de un tablón de anuncios para facilitar la información que pueda interesar a los afiliados y afiliadas y la plantilla.
- A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores y trabajadoras.

Representación sindical. Delegados sindicales

- Las secciones sindicales estarán representadas, cuando en la empresa cuenten con representantes en el comité o centro de trabajo y ocupen a más de 250 trabajadores y trabajadoras, por delegados y delegadas sindicales elegidos por y entre sus afiliados y afiliadas.
- Las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa o en los correspondientes órganos de representación de las administraciones públicas tendrán:
 - ◆ Como mínimo un delegado o delegada sindical, si el sindicato no ha alcanzado el 10 por 100 en los votos de elección de miembros del Comité.
 - ◆ De 1 a 4 delegados y delegadas sindicales, en función del número de personas trabajadoras. De 250 a 750 personas trabajadoras, uno; de 751 a 2.000 personas trabajadoras, dos; de 2.001 a 5.000 personas trabajadoras, tres; de 5.001 en adelante, cuatro.
- En el supuesto de que los delegados y delegadas sindicales no formen parte del Comité de Empresa, su «status» será el siguiente:
 - ◆ Tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

- ◆ Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.
- ◆ Podrán asistir a las reuniones de los comités y de los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene.
- ◆ Deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores y trabajadoras o a sus afiliados y afiliadas, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Competencias y garantías laborales de la representación de los trabajadores

Competencias

Recibir información trimestral sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, situación y programas de producción y ventas y evolución probable del empleo.

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la persona empresaria de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones: reestructuraciones de plantillas y ceses de aquéllas; reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional; implantación y revisión de sistemas de organización y control de trabajo y estudios de tiempos; sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo, clasificación profesional, fijación de horarios flexibles y trabajos a turno.

Recibir del empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización de los contratos que deben celebrarse por escrito, copia básica de los mismos que, firmada por los representantes legales de los trabajadores, se enviará a la Oficina de Empleo. Igualmente el empresario está obligado a notificarles, en el plazo de diez días, las prórrogas de dichos contratos, así como de las denuncias correspondientes de los mismos. Se exceptúan los contratos de relación laboral especial de Alta Dirección, para los que se exige la simple notificación.

Recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

Estar presente, si así lo solicita el trabajador interesado, en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito.

Conocer al menos, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre absentismo y sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo.

Ejercer la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Informar a las comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral de las Comisiones Ejecutivas Provinciales o Insulares del Servicio Público de Empleo Estatal sobre la contratación laboral en sus correspondientes provincias.

Derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, y de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Garantías laborales

Las personas que forman parte del comité de empresa y los delegados y delegadas de personal, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, tienen como mínimo las siguientes garantías:

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves, en el que serán oídos el interesado, el comité o el resto de los delegados de personal.

Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y en los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del comité o delegados en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación.

► UNA EMPRESA PREOCUPADA POR SU ENTORNO SOCIAL. DERECHOS HUMANOS.

Podría decirse que el nacimiento de la RSE está ligado íntimamente a la progresiva percepción social de que no son sólo los Estados los que están obligados a respetar y promocionar el ejercicio de los Derechos Humanos dentro y fuera de la empresa.

El poder cada vez más importante de las empresas y de los grupos privados, los desmanes que algunas compañías multinacionales cometieron en países en vías de desarrollo, -sobre todo durante la década de los sesenta y setenta-, la globalización informativa y el cada vez mayor poder de los consumidores y consumidoras, exigió y exige a las Empresas que realicen toda su actividad respetando y promocionando el más pleno ejercicio de los Derechos Humanos.

Este respeto debe garantizarse tanto dentro de la organización, -con sus trabajadores y trabajadoras, contratistas, clientela-, como fuera, -grupos sociales, entorno medioambiental-.

Una empresa que no respete los Derechos Humanos, o que incluso permita o se relacione con entidades que no los protegen o los violan no puede ser considerada como socialmente responsable. De ahí que, -el pleno respeto de derechos reconocidos en documentos básicos como la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles o Políticos o las Convenciones para la lucha contra todas las formas de discriminación-, se conviertan en un estándar mínimo para poder hablar de una empresa socialmente responsable.

En realidad, buena parte de los siguientes apartados son simple aplicación de esta exigencia global. Pero en cualquier caso nos interesa resaltar aquí, ya desde un principio, que, junto a estos derechos mínimos -como pueden ser la prohibición del trabajo forzoso, la prohibición del trabajo infantil, la libertad sindical o de efectiva negociación colectiva-, suele también darse cada vez más importancia a otros aspectos como la lucha contra la corrupción, sobre todo política.

► UNA EMPRESA IMPLICADA EN EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO. RECURSOS HUMANOS DE CALIDAD.

Una empresa socialmente responsable debe desarrollar, inevitablemente, una gestión de recursos humanos asentada sobre la calidad. De hecho, el reconocimiento de este aspecto, dentro normalmente de lo que hemos venido a denominar la vertiente interna de la RSE, puede apreciarse en documentos tan dispares como el Libro Verde la Comisión Europea, las Directrices de la OCDE o las Normas sobre empresas transnacionales de la ONU, entre otras múltiples iniciativas.

Esta vertiente o faceta de la RSE es fundamental no sólo por los efectos que sobre su imagen podrían llegar a tener comportamientos socialmente irresponsables de una empresa frente a trabajadoras y trabajadores, o por la dificultad que en un futuro pueden tener nuestras empresas en obtener y conservar sus recursos humanos.

En multitud de documentos internacionales, esta vertiente se asocia con derechos básicos absolutamente consolidados en nuestra realidad nacional como:

- a. la prohibición del uso de menores,
- b. la prohibición del trabajo forzoso,
- c. el reconocimiento de la libertad de asociación o sindical y del ejercicio efectivo de la negociación colectiva
- d. una retribución justa y suficiente
- e. la prohibición de discriminación.

Una política socialmente responsable en la gestión de recursos humanos obliga a integrar otros aspectos más específicos, propios de nuestra realidad social como:

- a. La promoción de la empleabilidad a través de la formación continua de las personas trabajadoras para que estén motivadas. Creando así un entorno que estimule el aprendizaje permanente, en particular de aquellas con un menor nivel educativo y de cualificación, así como los de mayor edad.
- b. La búsqueda de la calidad y la estabilidad en el empleo con sistemas que permitan la integración indefinida de las personas trabajadoras estables. Ello a través de fórmulas consultadas o negociadas con los representantes de los trabajadores.
- c. La creación de un ambiente seguro que incentive la productividad, eliminando no sólo los riesgos ergonómicos o industriales, sino también los psicosociales.
- d. Fomentando la integración de colectivos diversos en nuestra empresa y gestionando su diversidad a través de medidas de razonable adaptación que permitan el más amplio ejercicio de sus derechos fundamentales sin merma para la eficiencia de nuestra organización: adaptación de festivos a las creencias religiosas, adaptación de puestos a las necesidades físicas o psíquicas del individuo, integración de personas con discapacidad que aporten un plus de diversidad a nuestras empresas.
- e. Buscando el desarrollo de modelos participativos y planos de la empresa que fomenten la integración de las personas trabajadoras.
- f. Crean un ambiente flexible que lejos de una rigidez inútil, permita compaginar la vida laboral y personal de nuestros trabajadores y trabajadoras.

► UNA EMPRESA GARANTE DE LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES: IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN.

Una empresa socialmente responsable no sólo debe condenar e impedir cualquier tipo de discriminación de género dentro de su empresa, sino que, además, debe desarrollar una política activa que permita una auténtica igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La reciente Ley Orgánica 3/2007 de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha destacado esta ligazón al establecer que "Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, labo-

rales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social”.

Entre estas posibles medidas, a través de las que podría articularse esta vertiente de la RSE, podrían destacarse, por citar algunas:

- a. La elaboración de Planes de igualdad, sobre todo en aquellas empresas que no estén obligadas legalmente a ello.
- b. Pero pueden ser consideradas como reflejo de este interés la negociación con quienes representan a los trabajadores y las trabajadoras de procedimientos de reacción frente a posibles acosos sexuales o por razón de sexo.
- c. Una apuesta por la incorporación de mujeres en puestos de dirección.
- d. En general, otras medidas de conciliación de la vida laboral y personal que, aún genéricamente indiferenciadas, puedan permitir un mejor reparto de roles, o la más plena integración del colectivo femenino en el mercado de trabajo.

En todo caso, es interesante resaltar que “la realización de estas acciones -continúa el art. 73 de la mencionada Ley Orgánica- podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad”. En estos casos “se informará a la representación de los trabajadores y las trabajadoras de las acciones que no se concierten con los mismos.

Por su parte, el art. 74 de esta misma Ley señala que “Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad”. “El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa”.

► UNA EMPRESA PLURAL: INMIGRANTES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Otra de las vertientes tradicionalmente destacadas dentro de la RSE, y a la que incluso se ha dado mayor trascendencia en otros países de nuestro entorno cultural, es la centrada en la labor de nuestras empresas en favor de la integración de personas con dificultades en el mercado laboral y, en especial, de dos colectivos ciertamente importantes como son los inmigrantes y las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad: un factor de éxito para nuestras empresas.

Por lo que se refiere al primero, es importante resaltar -como, de hecho, ya lo hicieron los propios interlocutores sociales europeos en su declaración conjunta de 19 de mayo de 1999, posteriormente asumida en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2003-, que la contratación de personas de este colectivo no es sólo una muestra más del importante papel social

desarrollado por nuestras empresas en este ámbito, sino que incluso, puede llegar a convertirse en un importante factor de éxito económico de estas mismas organizaciones.

Y ello porque la integración de estas personas no sólo mejora y fortalece la imagen de estas entidades, sino que, además, abre a nuestras empresas la posibilidad de ampliar y diversificar sus productos, hacia un colectivo que supera ya los treinta millones de europeos.

Para ello es necesario focalizar nuestra atención en la capacidad y no en la discapacidad de estas personas, sobre todo cuando en muchas ocasiones estas disfunciones nada tienen que ver con las cualificaciones realmente requeridas por la tarea o el puesto de trabajo.

Y todo ello tras recordar la expresa prohibición, tanto a nivel estatal como comunitario, de cualquier tipo de discriminación o acoso sobre este tipo de personas, de la misma manera que es igualmente obligatorio proceder a toda necesaria y razonable adecuación de los puestos o procesos de trabajo que permita la normal incorporación a nuestras empresas de personas de este colectivo.

Las personas inmigrantes: la gestión de la diversidad

Y algo similar cabría sostener en relación con las personas inmigrantes. La integración de este colectivo no es ya sólo una necesidad para nuestras empresas derivada del progresivo envejecimiento de nuestra población, sino que, además, puede ser igualmente una oportunidad para ampliar sus servicios, productos y, también sus mercados.

Para ello es necesario olvidar el viejo carácter monolítico e indiferenciado en la gestión del personal. Es necesario abrirlo a una diversidad que es ya social y del mercado. Y para ello no sólo es necesario proceder a evitar y rechazar toda discriminación por razón religiosa, étnica o de nacionalidad. Es necesario dar un paso más allá, y proceder a una adecuada gestión de la diversidad de nuestras empresas, abriéndola también a las diferentes necesidades sociales y/o religiosas que progresivamente van requiriendo la las personas empleadas.

La razonable adaptación de los tiempos de trabajo y, sobre todo de descanso -semanal, festivos y vacaciones- a las “nuevas” necesidades de estos colectivos -desarrollando así, por cierto, los acuerdos entre el Estado Español y distintas confesiones, acuerdos éstos posteriormente legalizados- serían una buena muestra del éxito de esta ***gestión de la diversidad***.

Además, esta gestión debe incidir en la posibilidad de ajustar las tradicionales exigencias de vestimenta e imagen requeridas a nuestros trabajadores y trabajadoras, así como permitir su ajuste, a una nueva realidad social y de consumo que es progresivamente diversa y abierta.

► UNA EMPRESA SEGURA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Como ha señalado en diversas ocasiones la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y como ya anticipara el Libro Verde de la Comisión Europea, la seguridad y salud en el trabajo, es y ha sido, uno de los principales elementos que deben analizarse a la hora de valorar el grado de responsabilidad social de una empresa.

Tradicionalmente la prevención de riesgos laborales se ha abordado, fundamentalmente, mediante medidas legales o reglamentarias, coercitivas y dotadas de una amplia amalgama de medidas sancionadoras.

Pero junto a ellas, y como un complemento que nunca podrá buscar su sustitución, gana cada vez más peso dentro de nuestras empresas la necesidad de ir más allá del mero cuadro legal, proporcionando a sus empleados y empleadas un medio ambiente laboral más limpio y seguro. Y todo ello a través de políticas que les sirvan, no ya sólo como factor distintivo dentro del mercado, ampliando su reputación, sino también como garantía para obtener y conservar los mejores profesionales y la consiguiente ventaja competitiva que estos provocan.

Como ha señalado la Agencia Europea, la adopción de una estrategia de RSE permite integrar la política de seguridad y salud en el trabajo en un nivel estratégico de la organización, mejorando la valoración del público, lo que resulta esencial para el éxito de la actividad comercial. Al mismo tiempo determina beneficios de valor añadido relativos a la reputación, productividad laboral, fidelidad de los consumidores y valor de las acciones.

Desde esta perspectiva, toda empresa, para ser socialmente responsable, debe,

- Potenciar el desarrollo y la integración en su seno de una organización preventiva adecuada y eficiente. Así la integración de la actividad preventiva debe darse en todas las áreas y actividades de una empresa.
- Fomentar una actitud proactiva y responsable hacia la seguridad en todos los niveles. Todas las personas trabajadoras de una empresa deben participar en esta labor. Desempeñan un papel determinante los representantes de las personas trabajadoras, así como los delegados y delegadas de prevención y el comité de seguridad y salud.
- impulsar una amplia participación del personal en las tareas preventivas,
- fomentar y exigir una permanente formación e información en esta materia,
- una importante dedicación de tiempo y esfuerzo para mantener la organización viva y productiva en el análisis de los riesgos.
- la adopción de medidas preventivas y correctivas, la aportación de ideas para la mejora de la seguridad de sus instalaciones y la promoción de comportamientos seguros en todo el personal,
- todo ello dentro de un proceso de mejora continua.

En la actualidad existen diferentes documentos de referencia para la implantación de estos sistemas de **gestión de la prevención**. Todas ellas implican la asunción por parte de la Dirección, de un compromiso en firme en el cual:

- se fijen las responsabilidades de cada uno de los integrantes de la organización,
- se definan los objetivos que se pretenden conseguir
- y se determinen los recursos materiales y humanos necesarios para implantar, mantener el sistema y evaluar su eficacia.

► ESPECIAL MENCIÓN A LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN.

La cultura preventiva es un término omnipresente no sólo en el ámbito laboral, sino en la sociedad en general. La percepción que se tiene del riesgo no empieza ni acaba en los centros de trabajo, ni siquiera en la ida o vuelta de los mismos, sino que se extiende a toda la sociedad y en todos los ámbitos de desarrollo cotidianos de la vida. El riesgo es consustancial a la vida tanto individual como colectiva. Una realidad intangible, imperceptible, que requiere un esfuerzo de identificación y control, para que no se concrete en siniestros.

De ahí que el término *cultura* se adapte mejor a la realidad que el de *formación* o *educación*, por cuanto aquél es más amplio, más completo (incluye conocimientos, creencias, arte, moral, ética, principios, relaciones con la colectividad, costumbres, etc), y por tanto trasciende a la propia formación sobre materias concretas. La cultura preventiva forma parte del contenido de leyes, recomendaciones, informes, planes estratégicos, a distintos niveles, de CC.AA, Nacional, Unión Europea a Internacional.

Por otra parte la cultura de la prevención no supone ninguna novedad, hace más de diez años que existe en España (y mucho antes en los países de nuestro entorno) un marco legal que presenta la cultura de la prevención como el eje, el objetivo y el medio fundamental para conseguir una mejora efectiva de las condiciones de trabajo.

Uno de los acontecimientos básicos en materia de cultura de la prevención tuvo lugar a propósito de La Conferencia Internacional de presentación de la Estrategia Comunitaria en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002-2006 en el que se publicó un documento titulado “*Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad*”. Esta conferencia se centró principalmente en el análisis de tres cuestiones:

1. Las ayudas necesarias para una mayor y mejor aplicación de la Normativa.
2. Las políticas y acciones que cabe desarrollar para mejorar la Cultura de la Prevención.
3. La atención a los nuevos riesgos y cambios en el mercado de trabajo

Por su importancia se transcriben las conclusiones más importantes que se obtuvieron:

1. “La cultura de la prevención sólo puede darse como el resultado de un proceso de aprendizaje que debe dar comienzo en la enseñanza primaria. En este nivel formativo el aprendizaje debe integrarse en la formación de valores, concretamente dentro del valor salud. Como toda enseñanza de valores, la metodología ha de ser transversal y *debe presentar los riesgos de la escuela como un primer ejemplo de riesgos laborales*”
2. Este proceso formativo ha de continuarse en la formación profesional, mediante la integración de las actividades preventivas en el propio proceso formativo curricular, y especialmente en sus aspectos prácticos. *El concepto sería: un trabajo está bien hecho si se hace de manera segura.*

► **UNA EMPRESA RESPONSABLE EN SUS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN. EN CASO DE EXTERNALIZACIÓN: CONTRATANDO CON CALIDAD.**

Las exigencias que nos impone la RSE no sólo afectan a nuestra propia empresa y a nuestros propios trabajadores y trabajadoras. Una visión de este tipo, limitada y reduccionista, privaría de buena parte de su eficacia a esta sólida herramienta. Además, no nos permitiría controlar los posibles riesgos que para nuestra imagen y reputación podrían derivarse de comportamientos éticos o socialmente reprobables por parte de otras empresas auxiliares con las que hayamos podido contratar.

Por todo ello, la mayor parte de herramientas o incluso de modelos de códigos de conducta exigen que el comportamiento socialmente responsable de una empresa no se agote en su interior, sino que también abarque a las empresas auxiliares con las que contrate ya sea en nuestro país o, sobre todo, fuera del mismo, donde los cánones o exigencias legales pueden llegar a ser menos intensos.

De esta forma, reclamando este comportamiento social y medioambiental responsable a lo largo de toda su cadena de producción y/o distribución, exigiendo a estos proveedores y subcontratistas criterios de calidad y responsabilidad social similares a los que se plantean respecto de la empresa principal, no sólo evitamos posibles problemas legales, de extensión de responsabilidades, sino que además, aseguramos nuestra reputación, seleccionando y extendiendo nuestra calidad a las demás organizaciones con las que colaboramos.

En definitiva, y como ya señalara el Libro Verde de la Unión Europea, al colaborar estrechamente con sus socios y socias comerciales, las empresas pueden reducir la complejidad y los costes y aumentar la calidad de sus productos y servicios. Y ello porque, a largo plazo, las relaciones establecidas de este modo pueden traducirse en precios, cláusulas y expectativas equitativas y suministros fiables y de calidad.

► **UNA EMPRESA COMPROMETIDA CON EL MEDIO AMBIENTE. UNA EMPRESA SOSTENIBLE.**

Otro elemento absolutamente necesario en esta visión de la RSE es la faceta medioambiental o, en otras palabras, la consecución de lo que se ha dado en llamar una empresa sostenible.

Esta vertiente o responsabilidad nace de un comportamiento integrado en todas las instancias de la organización que, partiendo del pleno respeto a todas las normas medioambientales, y de su integración en todos los niveles funcionales de la empresa, tiende, de un lado, a la disminución progresiva del consumo de recursos y, del otro, a la reducción de las emisiones contaminantes que puedan tener impacto sobre el medio ambiente.

Igualmente exige un análisis permanente de las repercusiones de los productos y o servicios a lo largo de todo su ciclo vital, e incluye un diálogo entre las empresas y otros agentes interesados para determinar el planteamiento ecológicamente sostenible.

El efecto transfronterizo de muchos problemas medioambientales relacionados con las empresas y a su consumo de recursos hace que esta vertiente de la responsabilidad social no sólo lo sea en el plano interno sino también en el externo o incluso de ámbito mundial. Ello al ser buena parte de estas empresas actores, no sólo en el medio ambiente local o regional, sino también estatal o mundial.

Por ello, es necesario que las empresas traten de obrar con arreglo a su responsabilidad social tanto a nivel europeo como internacional, fomentando, por ejemplo, la reducción del impacto ambiental de sus actividades a lo largo de su cadena de producción, o hacer mayor uso de herramientas europeas e internacionales vinculadas a la gestión y a los productos.

No debemos olvidar que la inversión y las actividades sobre el terreno de las empresas en terceros países pueden tener efectos directos sobre el desarrollo económico y social de dichos países.

De ahí que, como recuerda el Pacto Mundial Propuesto por Kofi Annan, las empresas deban apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto a los problemas ambientales; deban adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad; y deban, finalmente, alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

► **UNA EMPRESA COMPROMETIDA CON LA FORMACIÓN. LOS VALORES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL.**

La formación constituye un valor en sí mismo y cobra, en estos momentos, un valor crucial como consecuencia, entre otros factores de la implantación de procesos técnicos más avanzados que requieren continuos procesos de búsqueda de trabajadores y trabajadoras especialmente cualificados. De acuerdo con la naturaleza y objetivos de la guía, en este apartado trataremos de manera monográfica una de sus vertientes más destacadas de la Formación: la Formación Profesional Ocupacional (en adelante FPO).

La FPO es una de las Políticas Activas de Empleo que tiene como objetivo ofrecer a las personas demandantes una cualificación o recualificación profesional concreta vinculada a las exigencias del mercado laboral, mejorando así las oportunidades de acceso al trabajo.

Por tanto, la empresa que apueste por acudir a este servicio tiene garantizada la puesta a disposición de personal altamente cualificado, a la vez que favorece la empleabilidad de trabajadoras y trabajadores con especiales dificultades de incorporación al mercado.

Este servicio se dirige fundamentalmente a aquellos colectivos que tienen especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo y permite la adecuación de la demanda y la oferta de mano de obra cualificada.

La Confederación Sindical de CCOO consciente de la necesidad de ofrecer respuestas eficientes y de calidad a las necesidades constantes de formación y cualificación profesional de todos los trabajadores y trabajadoras, creó FOREM (Fundación Formación para el Empleo), constituida por fundaciones autónomas en todos los ámbitos regionales.

La actividad de FOREM, unida a la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, permite gestionar el aprendizaje para amplios grupos de alumnos y alumnas, así como diseñar soluciones formativas personalizadas, con el compromiso de calidad e innovación permanente.

La metodología de trabajo de FOREM responde a los retos que plantea la sociedad actual y su esfuerzo se centra en la mejora de cualificación profesional de las personas que supone el factor determinante en la mejora de todas las organizaciones.

Los centros FOREM-Andalucía son centros colaboradores de la Junta de Andalucía en materia de Formación Profesional Ocupacional, ya que han sido autorizados como tales por la Consejería de Empleo e inscrito en el correspondiente censo.

El Objetivo último de la homologación de centros colaboradores es conseguir que la impartición de las Especialidades Formativas en el ámbito de la FPO se lleve a cabo con las mayores garantías en cuanto al cumplimiento de requisitos de calidad para mejorar la cualificación de la ciudadanía de Andalucía favoreciendo su inserción en el mercado de trabajo.

Las localizaciones de los centros son las que se exponen a continuación:

FOREM ANDALUCÍA: CI Capitán Vigueras, nº 1 bajo Iz. Sevilla C.P. 41.004

FOREM ALMERÍA	C/ Javier Sanz, 14 C.P. 04004	950265426
FOREM CÁDIZ	C/ Algeciras 1 Edf. Fenicia (Local 2) C.P. 11.011	956290265
FOREM CÓRDOBA	C/ Santa Eufemia S/N C.P. 14.006	957767469
FOREM GRANADA	C/ Gran Vía N 36 3ª Planta C.P. 18.010	958277854
FOREM HUELVA	Urb. Santa María del Pilar, 17 C.P. 21.005	959545060
FOREM JAEN	C/ Huelva N 2 C.P. 23.006	953250071
FOREM MÁLAGA	C/ Madre de Díos 14 C.P. 29.002	952211103
FOREM SEVILLA	C/ Betania 28, C.P. 41.007	954572413
FOREM ALGECIRAS	Plaza Millán Picazo 10-12 C.P. 11.204	956631184

► MODALIDADES DE LA FPO

Actualmente la entidad FOREM ANDALUCÍA viene desarrollando ocho programas destinados a distintos colectivos y bajo distintos contenidos. De entre todos ellos destacamos por la conexión directa con la temática de esta guía:

► *Programa de Formación Profesional Ocupacional para personas ocupadas en pequeñas y medianas empresas y empresas de economía social.*

Objeto. Favorecer la cualificación del personal de las pequeñas y medianas empresas, así como las empresas de Economía Social para adaptarse a los cambios tecnológicos y a las innovaciones que se van produciendo, tanto en el ámbito de la gestión como en el de producción, a fin de mantener la estabilidad en el empleo y de ampliar la estabilidad de crecimiento del mismo.

Personas beneficiarias. Persona que trabajan en Pymes, empresas de economía social o en régimen de autónomos.

Desarrollo. A través de: Pymes; Empresas de Economía Social: sociedades cooperativas, sociedades anónimas laborales y sociedades agrarias de transformación; autónomos.

► *Programa de Formación Profesional Ocupacional en actividades relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo y con profesionales y actividades económicas emergentes.*

Objeto. Ofrecer la adecuada cualificación requerida por actividades nuevas de mercado de trabajo, como servicios para la mejora de la calidad de vida, culturales, de ocio y servicio de la vida diaria; así como actividades económicas emergentes y nuevas profesiones, incluidas las vinculadas al medio ambiente.

Personas beneficiarias. Personas desempleadas en general.

Desarrollo. Centros colaboradores de FPO homologados por la Consejería de Empleo. Acciones de FPO realizadas por la Consejería de Empleo a través de sus centros y medios propios.

8. ENLACES DE INTERÉS

► Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADE) De Andalucía

Provincia	Dirección	Teléfono	Fax	Correo Electrónico
Almería	Rafael Alberti, 28 Bajo. 04004 Almería	950 281 835	950 265 314	cade-almeria.cice@juntadeandalucia.es
Cádiz	Edif. de la Ilustración, 6 - Edif. Astarté. Ático mod. 5-9 11011 Cádiz	956 252 910	956 252 910	cade-cadiz.cice@juntadeandalucia.es
Algeciras	Ctra. a la Granja Prolongación Avda. Virgen del Carmen, 44 Bajo. 11204 Algeciras - Cádiz	956 635 324	956 662 354	cade-algeciras.cice@juntadeandalucia.es
Córdoba	Avda. Tenor Pedro la Virgen s/n 14011 Córdoba	957 768 060	957 406129	cade-cordoba.cice@juntadeandalucia.es
Granada	Avda. de la Innovación, 1 Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud 18100 Granada	958 750 575	958 750 576	cade-granada.cice@juntadeandalucia.es
Huelva	Avda. Cristobal Colón, 15-17 21002 Huelva	959 540 537	959 540 537	cade-huelva.cice@juntadeandalucia.es
Jaén	C/ Federico del Castillo, s/n. 23050 Jaén	953 296 881	953 296 881	cade-jaen.cice@juntadeandalucia.es
Málaga	C/ Marie Curie, 8 Edificio B (Parque Tecnológico de Andalucía) 29590 Campanillas - Málaga	951 231 730	951 231 731	cade.cice@juntadeandalucia.es
Sevilla	Autovía Sevilla-Coria del Río Km. 3,5 41920 San Juan de Aznalfarache - Sevilla	954 179 215	954 170 511	cade-sevilla.cice@juntadeandalucia.es
Jerez	C/ Muro, 10 11404 Jerez - Cádiz	956 329 180	956 329 180	cade-jerez.cice@juntadeandalucia.es
Marbella	Avda. Ricardo Soriano, 66 29600 Marbella - Málaga	952 902 070	952 902 070	cade-marbella.cice@juntadeandalucia.es

► Delegaciones de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (Idea)

Provincia	Dirección	Teléfono	Correo Electrónico
Almería	Avda. Pablo Iglesias, 24	950 006 808	almeria@agenciaidea.es
Cádiz	Alameda Apodaca, 20	956 009 510	cadiz@agenciaidea.es
Córdoba	Plaza Cardenal Toledo, 6, bajo	957 005 000	cordoba@agenciaidea.es
Granada	C/ Ángel, 3	958 002 500	granada@agenciaidea.es
Huelva	Avda. Alemania, 3	959 011 200	huelva@agenciaidea.es
Jaén	Carrera de Jesús, 9, bajo	953 006 100	jaen@agenciaidea.es
Málaga	C/ Cister, 5	951 042 902	malaga@agenciaidea.es
Sevilla	C/ Adriano del Valle, 4, local 1	955 030 900	sevilla@agenciaidea.es
Delegación en Bruselas	Avenue des Arts, 4 2 1210 Bruxelles	00-3222090330	

► Listado de Unidades Territoriales de Empleo en Andalucía (Utedt)

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/raute/visualiza/default.asp>

► Cámaras de Comercio de Andalucía

Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de **Almería**
info@camaraalmeria.es
www.cscamaras.es/cadiz/cadiz.html

Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de **Andujar**
San Francisco, 7 2º
23740 Andújar (Jaén)
Tel: 953500400 Fax: 953 500 890
cciandujar@camaraandujar.com

Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de **Ayamonte**
Muelle de Portugal, 41 2º
21400 Ayamonte (Huelva)
Tel: 959 32 00 50 Fax: 959 32 00 50
info@ayamontecamara.com

Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de **Cádiz**

Antonio López, 4

11004 Cádiz

Tel: 956 010 000 Fax: 956 250 710

coordinador@camaracadiz.com

www.cscamaras.es/cadiz/cadiz.html

Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de **Campo de Gibraltar**

Paseo de la cornisa s/n

11204 Algeciras (Cádiz)

Tel: 956 646 900 Fax: 956 646 915

info@camaracg.com

Cámara de Comercio, Industria y Navegación de **Córdoba**

Pérez de Castro, 1

14003 Córdoba

Tel: 957 296 199 Fax: 957 20 21 06

prensa@camaracordoba.com

www.camaracordoba.com

Cámara de Comercio, Industria y Navegación de **Granada**

Paz, 18

18002 Granada

Tel: 958 53 61 52 Fax: 958 53 62 92

www.cscamaras.es/granada/granada.html

Cámara Oficial de Comercio e Industria de **Jaén**

C. Bernabé Soriano 32, 2ª planta.

23001 Jaén

Tfno: 953 253202 y 953 253235 Fax : 953 254738

camarajaen@camarajaen.com

www.cscamaras.es/jaen/jaen.html

Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de **Linares**

C/ Sagunto, 1 apdo correos 143

23700 Linares (Jaén)

Tel: 952 21 16 73/75 Fax: 952 21 37 85/86

info@camaralinares.es

Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de **Málaga**

Calle Bolsa, 1. 1º

29015 Málaga

Tel: 952 21 16 73/75 Fax: 952 21 37 85/86

www.camaramalaga.com

Cámara Oficial de comercio, Industria y Navegación de **Sevilla**
 Plaza de la Contratación, 8
 41004 Sevilla
 Tel: 954 21 10 05 954 21 12 04 Fax: 954 22 56 19
ccinsevilla@camarasevilla.com
<http://www.camaradesevilla.com/>

Cámara Oficial Comercio e Industria de **Jerez de la Frontera**
 Tornería , 22
 11403 Jerez de la Frontera
 Tel : 956 34 07 91 956 34 87 40 Fax: 956 34 49 65
<http://www.camaras.org/>

► Centros Europeos de Empresas e Innovación de Andalucía

Centro	Dirección	Teléfono	Fax	Web	Correo Electrónico
BIC EURONOVA	Avda. Juan López Peñalver, 21. Parque Tecnológico Andalucía 29590 Campanillas (Málaga)	951 010 500	951 010 527	www.bic.es	info@bic.es
CEEI BAHÍA DE CADIZ	Edificio Las Salinas, C/ Delta 1 módulo 2º. P.I. Las Salinas 11500 Puerto Santa María (Cádiz)	956 860 654	956 860 028	www.ceeibahia.com	ceei@ceeibahia.com
EUROCEI	Autovía Sevilla Coría del Río Km 3,5 41920 San	954 179 210	954 171 117	www.eurocei.com	eurocei@eurocei.com
BIC GRANADA	Juan de Aznalfarache (Sevilla) Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud.			www.bicgranada.org/intranet/index.html	

► AGENCIAS DE DESARROLLO LOCAL DE ANDALUCÍA

La notable difusión del desarrollo local en Andalucía se refleja en las muy diversas formas de articulación institucional de este tipo de estrategias de promoción económica a escala local: Unidades de Promoción de Empleo (Programa de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales); Oficinas de Fomento; Mancomunidades de municipios; Sociedades Municipales de Desarrollo, etc.

Prácticamente todo municipio andaluz cuenta con su Agencia de Desarrollo o bien pertenece al ámbito de actuación de alguna Agencia de Desarrollo Local con vocación supramunicipal.

A efecto de este directorio se facilita el contacto de instituciones que ejercen un papel impulsor o coordinador de este tipo de agencias, como son la Federación Andaluza de Municipios y Provincias y las Áreas de Promoción Económica de las diferentes Diputaciones Provinciales, donde facilitarán la información de contacto con cada una de las Agencias de Desarrollo Local operantes en Andalucía:

Organismo	Dirección	Teléfono	Fax	Correo Electrónico
CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA	C/ Albert Einstein s/n (Isla de la Cartuja)	902 113 000	955 048 458	buzonweb.sac.cice@ juntadeandalucia.es
RED ANDALUZA DE DESARROLLO LOCAL RADEL	Federación Andaluza de Municipios y Provincias FAMP San Francisco Javier, 22. Edif. Hermes, 1ª Planta, Módulo 11. 41018 Sevilla	954 659 563	954 657 842	arradel@famp.es
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA	Unidad de Promoción y Desarrollo Ctra. de Ronda, 216. Edif. Norte, 2ª Planta. 04071 Almería	950 254 232	950 277 615	aedlocal@dipalme.org
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ	Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico C/ Benito Pérez Galdós, s/n. 11002 Cádiz	956 226 677	956 221 188	iedt@dipucadiz.es
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA	Consortio Provincial de Desarrollo Económico. Avda. del Mediterráneo s/n. Colegios Provinciales Edificio 1º, 3ª Planta	957 211 464	957 211 590	consorcio@dipucordoba. es

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	Servicio de Desarrollo del Área de Presidencia. Avda. del Sur, 3. Edif. La Caleta. 18014 Granada	958 247 740	958 247 266	servides@dipgra.es
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA	Servicio de Desarrollo Local. Martín Alonso Pinzón, 9. 21071 Huelva	959 494 600	959 251 989	
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN	Patronato de Promoción Provincial y Turismo. Plaza San Francisco, 2. 23071 Jaén	953 248 000	953 248 023	promojaen@infosoftwin.es
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA	Sociedad de Planificación de Desarrollo S.A. C/ Severo Ochoa, 21. 1ª Planta. Parque Tecnológico de Andalucía. 29590 Campanillas (Málaga)	952 237 447	952 238 802	info@sopde.es
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA	Prodetur. C/ Leonardo da Vinci, 16 (Isla de la Cartuja). 41092 Sevilla	954 486 800	954 226 663	contacto@prodetur.es

9. BIBLIOGRAFÍA

- ◆ ARAGON, JORGE Y VV.AA. “La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas”. Cuadernos de información sindical. Nº 63. 2005.
- ◆ CAMACHO J. “Parques tecnológicos e incubadoras de empresas: la enseñanza de las recientes experiencias”. XIII Congreso Latinoamericano sobre espíritu empresarial y creación de empresas. 1999.
- ◆ Fundación Formación y Empleo de Andalucía. FOREM – A. Comisiones Obreras de Andalucía. “Manual para las personas demandantes de empleo”. Editorial Germania. 2008.
- ◆ GÓMEZ ETXEBARRIA, G. “Todo Prevención de Riesgos Laborales 2007” Medio Ambiente y Seguridad Industrial, *Dykinson*. 2007
- ◆ GONZÁLEZ SEARA, LUIS. “La responsabilidad social de la empresa”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 50. 2003.
- ◆ Instituto de desarrollo económico del principado de Asturias. Centro Europeo de Empresas e Innovación del principado de Asturias “Guía para la creación de empresas. Entorno legal. 2007.
- ◆ Observatorio de Responsabilidad Social y relaciones laborales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Consejería de Empleo. Coordinado por D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo. http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/56_RESPONSABILIDAD_SOCIAL/inicio.asp 2008.
- ◆ Portal de la Responsabilidad social y relaciones laborales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Consejería de Empleo. Coordinado por D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo. <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/responsabilidad/>
- ◆ Mateo Dueñas R., Sagarra Porta R.(2004) *Creación de Empresas. Teoría y Práctica*. Editorial McGraw-Hill.

- ◆ RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL: “Responsabilidad social corporativa y relaciones laborales: líneas para un acercamiento. Proyecto SEC-2003 – 09605- JUR. 2003.

- ◆ RUIZ FRUTOS Y VV.AA. “Salud Laboral”, *Elsevier*. (tercera edición) 2007.

- ◆ SANGUINO, R. “La gestión del conocimiento. Su importancia como recurso estratégico para la organización”. 5campus.org, Marketing. 2003

- ◆ SOLÉ PARELLADA F, “Encuentros empresariales” núm. 6, Cotec, Madrid, 2001.



www.andalucia.ccoo.es



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA