



**GRUPO SECTORIAL DE FUNDACIONES LABORALES**  
**ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FUNDACIONES**  
**Comparecencia ante la Subcomisión para la Responsabilidad**  
**Social de las Empresas.**  
**Congreso de los Diputados, 21 de junio de 2005**



## **FUNDACIONES LABORALES: INSTRUMENTO EFICAZ PARA CANALIZAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN SU ÁMBITO SOCIO-LABORAL**

Ante todo, quiero expresar mi agradecimiento en nombre del Grupo Sectorial de Fundaciones Laborales de la Asociación Española de Fundaciones y en el mío propio, por la invitación para comparecer en esta subcomisión parlamentaria que pretende potenciar y promover la Responsabilidad Social de las empresas

Desde siempre hubo empresas y empresarios conscientes de su responsabilidad socio-laboral y trabajadores que reclamaron a sus empleadores una intervención activa en la solución de determinados problemas que van más allá de la estricta producción económica.

En muchos países europeos, esta dialéctica ha generado instituciones específicas de colaboración y encuentro de empresarios y trabajadores para la actuación en campos sociales y laborales comunes, tales como la formación, orientación y seguimiento profesional, políticas de prevención de riesgos laborales, resolución de disfunciones provocadas por determinados conceptos de primas y salarios, promoción personal y social de los trabajadores, labor asistencial (becas, guarderías, residencias para ancianos, ayudas por minusvalías y para la adquisición de vivienda, etc.). De ordinario, estas instituciones fueron creadas en el marco del diálogo social y bajo el efecto vinculante del convenio colectivo de trabajo y disponen de órganos de gobierno paritarios (empresas/trabajadores), con una gestión muy profesionalizada. Por emplear un término aglutinante, las denominaremos *organismos paritarios*, los cuales son entidades sin ánimo de lucro pero con un estatuto jurídico específico, distinto del de las fundaciones y asociaciones.

En España se constituyeron a lo largo de los siglos XIX y XX numerosas fundaciones laborales como fórmula que resolvía las inquietudes sociolaborales de los empresarios. Se trataba de patrimonios adscritos a un fin, dotados y gestionados por el empresario, sin corresponsabilidad significativa de los trabajadores. La evolución política y sindical del país dio lugar a la progresiva participación de los



trabajadores en los órganos de gobierno de algunas de estas fundaciones, aunque nunca con carácter paritario ni con capacidad de acción ni, por tanto, de corresponsabilidad.

La Constitución de 1978 modificó sustancialmente el campo de las relaciones laborales. En la práctica, las fundaciones laborales que mantuvieron el espíritu paternalista de su origen fueron desapareciendo paulatinamente, o se transformaron en fundaciones de otra naturaleza no estrictamente laboral, mientras otras adecuaban sus estructuras para permitir la participación de los trabajadores en sus órganos de dirección. Además, se constituyeron algunas otras de nueva planta bajo la fórmula paritaria. Debe tenerse en cuenta que la participación de la empresa y trabajadores en este tipo de fundaciones se ha dotado de un nuevo estatuto jurídico preciso y vinculante para las partes, cual es el convenio colectivo de trabajo.

Hoy, en la base de las fundaciones laborales de naturaleza paritaria y amparadas por convenios colectivos de trabajo, se encuentran dos conceptos considerados básicos por las sociedades modernas:

- El de Responsabilidad Social de la empresa,
- El de diálogo social.

En definitiva, las fundaciones laborales paritarias constituyen una realidad pujante y dinámica, que afecta a más del 13% de los trabajadores españoles, porcentaje que en algunos territorios, como el de Álava, se eleva al 50%.

Las fundaciones laborales pueden configurarse alrededor de una sola empresa, de varias empresas de un mismo sector o alrededor de una región, abarcando a distintas empresas de distintos sectores.

La propia definición de Responsabilidad Social recoge que las actuaciones en esta materia son voluntarias de la empresa, pero no cabe duda de que las acciones desarrolladas en el campo socio-laboral afectan a sus trabajadores. Si una vez establecido el marco de acciones de la Responsabilidad Social se permite a los



trabajadores participar en la gestión de las mismas, entendemos que se le da un importantísimo valor añadido a las acciones que en esta materia se puedan llevar a cabo en las empresas y daría la máxima credibilidad a lo que se pretende realizar en este campo.

Las fundaciones laborales son por tanto un vehículo adecuado que ofrece esas posibilidades, al estar configurados sus patronatos de forma paritaria se establece una gestión compartida entre empresas y trabajadores.

Lo cierto es que, en España, el debate sobre RSE está abierto tanto en el ámbito político como en el social. Sin embargo, se ha podido constatar que las posiciones en discusión pivotan casi en exclusiva sobre la responsabilidad de las grandes empresas y corporaciones, soslayando un aspecto esencial del asunto: el de que la mayor parte del peso económico del país reposa sobre las pequeñas y medianas empresas (que representan el 95% de nuestro tejido empresarial), las cuales poseen escasa o nula capacidad para asumir por sí solas las tareas propias de la RSE. Aunque nadie lo haya hecho explícito, creemos que en la base de la tensión entre voluntariedad e imperatividad de la RSE se halla la evidencia de este condicionante de las PYMEs.

A nuestro juicio, los poderes públicos y los agentes sociales no deberían polarizar una polémica que, en lo que se refiere a este último extremo, acaso sea estéril. En España, la experiencia de las fundaciones laborales constituye el ejemplo de una herramienta posible y eficaz para la asunción, por parte de grandes empresas y de PYMEs unidas bajo el concepto de "mancomunado", de tareas típicas de la RSE en el campo sociolaboral.

Las Fundaciones Laborales pueden ser un instrumento eficaz para que las empresas vinculadas, tanto grandes como PYMEs y microempresas, puedan desarrollar las actividades enmarcadas en su compromiso de Responsabilidad Social con sus trabajadores, con la sociedad y con su entorno.

Grandes empresas: las Fundaciones Laborales pueden ser el vehículo por el que además de atender a sus trabajadores, con sus aportaciones coadyuvan a que



las PYMEs y microempresas puedan también llevar a cabo sus actuaciones en materia de Responsabilidad Social

PYMEs y microempresas: debido a su tamaño es impensable que por si solas puedan llevar a cabo la misma gestión y tipo de acciones de Responsabilidad Social que las grandes empresas.

Por ello, consideramos que a través de las sinergias que se pueden generar con la figura de "Fundación Laboral" estas pequeñas empresas podrán ofrecer a sus trabajadores el mismo tipo de ayuda, asesoramiento y apoyo que tienen los trabajadores de las grandes corporaciones.

A través de su adhesión a estas fundaciones, la empresa asume un compromiso permanente para desarrollar sus actividades de forma justa y responsable y de permitir la participación de los trabajadores al tener presencia activa a través de los órganos de gobierno de la misma.

La filosofía fundamental que se aplica en la gestión de estas entidades, como ya hemos mencionado anteriormente, se basa en el concepto de "mancomunado", consiguiéndose la optimización de los recursos humanos y materiales y aprovechando las sinergias y experiencias de todas las empresas asociadas, centralizando aspectos como formación, sensibilización, información, acuerdos con terceros -tanto en el ámbito de las administraciones públicas como en el de colaboradores de servicios-, etc.

Concluimos, por tanto, que las Fundaciones Laborales se constituyen en un vehículo adecuado para canalizar la Responsabilidad Social de las empresas al tener las siguientes características:

- ✓ Carecen de ánimo de lucro y atienden a intereses generales de determinados colectivos sobre principios de participación, publicidad y transparencia
  
- ✓ Su ámbito de actuación es el sociolaboral



- ✓ Sus beneficiarios son los trabajadores y sus familias, sin perjuicio de la atención que también presta a las empresas y su entorno en la medida en que esta atención repercute en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de aquellos.
- ✓ Son cercanas al tejido industrial de la zona y, por tanto, sensibles y conocedoras de sus necesidades
- ✓ Son instituciones paritarias creadas al amparo del diálogo social
- ✓ Son transparentes en la gestión compartiendo los órganos de gobierno empresas y trabajadores
- ✓ Su gestión está muy profesionalizada
- ✓ Pueden ser de una empresa, sectoriales, regionales...
- ✓ Pueden ser utilizadas tanto por las grandes empresas como por las PYMEs y microempresas
- ✓ Establecido el marco de acciones de la Responsabilidad Social, se permite a los trabajadores participar en la gestión de las mismas (importante valor añadido).
- ✓ No afectan a las decisiones que en materia de gestión general tome la empresa
- ✓ La filosofía fundamental es la de "mancomunado", consiguiendo la optimización de los recursos humanos y materiales
- ✓ Implican una dinámica de mejora continua con lo que se responde permanentemente a las necesidades cambiantes de las empresas



## **MÁS DE 35 AÑOS DE EXPERIENCIA PRÁCTICA EN RSE**

La Asociación Española de Fundaciones tiene entre sus fines trabajar para la articulación y el fortalecimiento del sector fundacional, promoviendo el contacto, el conocimiento mutuo y la colaboración entre fundaciones. Este objetivo se articula, entre otras maneras, a través de los Grupos Sectoriales. En la actualidad existen ocho grupos sectoriales, que reúnen a fundaciones con intereses comunes y suponen fórmulas flexibles de trabajo en red.

El Grupo Sectorial de Fundaciones Laborales pretende trasladar a la sociedad española en general y a las Administraciones públicas en particular el carácter de las fundaciones laborales como instrumento idóneo para canalizar la responsabilidad social de las empresas en el marco del diálogo social y todas las consecuencias que de su naturaleza se derivan.

El Grupo Sectorial de Fundaciones Laborales de la Asociación Española de Fundaciones está constituido por tres fundaciones:

Fundación Laboral San Prudencio

Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias

Fundación Laboral de Minusválidos Santa Bárbara



## **Fundación Laboral San Prudencio**

La FLSP es una entidad sin ánimo de lucro, comprometida tanto con el bienestar de sus titulares y beneficiarios (**Familias**), como con el desarrollo social de los mismos, y de las **Empresas asociadas**, en el entorno en el que desarrollan sus actividades.

La FLSP se constituyó como tal en el año 1986, dando personalidad jurídica a los Economatos colectivos laborales que operaban desde el año 1969. En 1997, se procedió a la venta de la actividad de distribución a Eroski, Sdad. Coop.

Actualmente, la Fundación centra sus actividades en la oferta de Servicios y Prestaciones adaptadas a las nuevas necesidades de sus Titulares y Beneficiarios, canalizando las actuaciones que sus Empresas asociadas deciden desarrollar para sus empleados, en el ámbito de la **RESPONSABILIDAD SOCIAL**.

Nuestra misión es contribuir al bienestar y desarrollo social de nuestros Titulares, Beneficiarios, Empresas y Entidades asociadas.

La Estrategia de la FLSP se define basándose en el concepto de Responsabilidad Social y se desarrolla con el objetivo de ser un vehículo eficaz para que puedan utilizarlo sus Empresas asociadas.

Sus claves estratégicas son:

- ✓ Conciliar la vida familiar y la vida laboral, prestando apoyos y servicios que satisfagan las necesidades sociales de hoy del futuro.
- ✓ Innovar en la continuidad aportando un valor diferencial y complementando la gama de servicios disponibles.
- ✓ Actuar como Plataforma de encuentro e integración de Empresas y Familias, aportando seguridad y confianza
- ✓ Comprometerse con el entorno



- ✓ Tener visión de futuro ofreciendo cobertura y seguridad a familias y empleados.

Están asociadas a ella unas 425 Empresas en las que se integran 35.000 familias alcanzando aproximadamente un total de 111.000 personas lo que supone prácticamente un 50% de la población de Vitoria – Gasteiz

Como ya se ha comentado, una de sus claves estratégicas, es conciliar la vida familiar y la vida laboral, prestando apoyos y servicios que satisfagan las necesidades sociales de hoy y del futuro.

Por ello, las actividades que se desarrollan están dirigidas a la persona tanto cuando se encuentra en su ámbito familiar como cuando se encuentra en el ámbito laboral.

### **ACTIVIDADES EN EL ÁMBITO FAMILIAR**

□ **Servicios Socio- Asistenciales:** servicios desde los que se ofrece a los Titulares y Beneficiarios asistencia en necesidades propias o de sus familiares.

- ✓ **Atención Socio- Asistencial APUROS:** es un servicio pensado para ayudar a conciliar la vida laboral y personal de la forma más sencilla y cómoda para el trabajador y consta de:

- Asesoría Jurídico- Legal
- Asesoría Económico – Financiera - Fiscal
- Atención Emocional
- Asistencia en Reparaciones del Hogar
- Asistencia en Tareas del Hogar

**NOTA: esta actividad se desarrolla a través de Gureak, entidad que se compone de personas discapacitadas y cuyo objetivo es incorporarlas al mercado laboral.**

- ✓ **Atención a las necesidades residenciales / asistenciales de las familias:** es un servicio a través del que se da cobertura a las necesidades



que puedan tener nuestras familias, atendiendo a todos los niveles familiares, niños, jóvenes y 3ª edad. Para ello, se promueven y gestionan utilizando la fórmula de cooperativas:

- Guarderías
- Primeras viviendas
- Apartamentos Tutelados

**NOTA: Actualmente, se están gestionando 4 promociones de Viviendas de protección oficial para jóvenes y se están llevando gestiones para comenzar con 2 promociones de Apartamentos Tutelados para mayores.**

- Educación y cultura:** foros organizados para los distintos miembros de la unidad familiar, con el fin de informar y debatir temas y asuntos de actualidad (Foro de la mujer, 3ª edad y familia)
- Prestaciones sociales:** dinero a fondo perdido que la Fundación entrega a los Titulares en relación a los gastos derivados por las necesidades y situaciones de las personas en el entorno familiar (ayudas por gastos de boda, por gastos compra vivienda, al empleo y formación, por gastos de enfermedad, por viudedad, gastos de estudios de hijos, plan de pensiones, etc.).
- Club de compra:** a través de este servicio, los Titulares y Beneficiarios pueden acceder a las mejores condiciones de compra de diversos productos y servicios.

### **ACTIVIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL**

- Servicio Mancomunado de Seguridad y Salud Laboral:** su objetivo es que los titulares de la Fundación tengan sus lugares y puestos de trabajo en condiciones de seguridad adecuadas y ofrece a sus Empresas asociadas ayuda y apoyo para que integren la prevención de riesgos laborales en la gestión general de la empresa y centren sus esfuerzos en una mejora continua de las condiciones de trabajo más allá del mero cumplimiento legal.



- ❑ **Servicio Mancomunado de Medio Ambiente:** su objetivo es conseguir que los titulares de la Fundación tengan sus lugares de trabajo en un entorno medioambiental adecuado y ofrece a las empresas asociadas el apoyo y gestión necesarias para que consigan, además de cumplir con lo que la ley les exige en esta materia, sistematizar las acciones que tienen una repercusión medioambiental de manera que incorporen dentro de la gestión empresarial la vertiente medioambiental.
  
- ❑ **Servicio Empleabilidad:** su objetivo es ayudar tanto a las Empresas en la gestión de sus RRHH, como a los demandantes de empleo en su inserción en el mundo laboral. Las actividades dirigidas a las empresas se centran en la reorganización del empleo (preselección y selección de personal, outplacement y formación continua). Las actividades dirigidas a los demandantes de empleo se centran en el portal de empleo (bolsa de trabajo, orientación, formación ocupacional, mercado de trabajo).

**NOTA: los índices de colocación conseguidos en los distintos programas de outplacement están por encima del 70%.**

**Actualmente, se están desarrollando 2 programas, uno en NEWELL IBÉRICA (79 personas) y otro en INDAGUI (7 personas). Ambas empresas han cerrado su planta en Vitoria.**

- ❑ **Servicio de atención sanitaria en el trabajo:** servicio que ofrece a las empresas asociadas a la Fundación, la posibilidad de gestionarles el servicio de asistencia sanitaria para sus trabajadores (asistencia sanitaria, gestión de I.T, analíticas, etc.)
  
- ❑ **Plan de Previsión Social Voluntaria:** servicio que ofrece a las Empresas adheridas y a sus trabajadores la posibilidad de gestionarles sus compromisos en materia de pensiones y/o sus planes de empleo, así como a los Titulares de gestionarles sus aportaciones individuales.
  
- ❑ **Sensibilización y Concienciación:** foros, encuentros, jornadas organizadas por los integrantes del mundo laboral, con el fin de informar y debatir sobre



temas y asuntos de actualidad, tratados por expertos especialistas (foro socio-laboral, encuentro de responsabilidad social, jornadas de sensibilización, etc.)

- **Investigación y Ciencia:** convenios de colaboración con terceros para desarrollar proyectos de investigación científico- técnica en materias relacionadas con el entorno de trabajo, con el fin de trasladar sus resultados a los titulares y empresas asociadas a la Fundación.



## **Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias (FLC)**

La Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias es una institución paritaria de carácter asistencial sin ánimo de lucro, cuyo ámbito de actuación es el sector de la construcción de todo el Principado de Asturias, siendo los beneficiarios todas las empresas y trabajadores de dicho sector sujetos al Convenio Colectivo de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias.

La Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias se creó el 14 de junio de 1988 mediante pacto fundacional del Convenio Colectivo de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias para 1988 y 1989.

Dicho Convenio fue suscrito por la representación empresarial Confederación Asturiana de la Construcción (C.A.C.) y la Asociación de Promotores y Constructores de Edificios Urbanos de Gijón (ASPROCON), y por la representación de los trabajadores Federación Asturiana de Madera, Construcción y Afines de U.G.T. (FAMCA-UGT, desde mayo del 98 MCA-UGT) y Sindicato Regional de Construcción y Madera de CC.OO (hoy, Federación de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras, FECOMA-CC.OO.).

La duración de la Fundación Laboral de la Construcción será indefinida, dando comienzo su actividad a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

En la actualidad, la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias atiende a unas 3.000 empresas y más de 30.000 trabajadores, lo que representa un entorno de entre el 10 y el 12 % del P.I.B. de Asturias y de su población activa

Los fines de la FLC son asistenciales y sociales de interés general. El apartado 1 del Artículo Tres de sus Estatutos señala, a título indicativo, los de guarderías infantiles, escuelas, residencias de descanso y para jubilados, centros recreativos, culturales y de formación profesional, instalaciones deportivas, servicios médicos del sector u otros centros de asistencia sanitaria, prestaciones complementarias de la Seguridad Social, regímenes becarios, grupos de viviendas y, en general, cualquier clase de realización asistencial para beneficio o disfrute de los trabajadores encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo de la Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias.



Para su consecución, la previsión estatutaria permite a la FLC crear y/o gestionar uno o varios fondos, sostenidos con aportaciones de empresarios, trabajadores o de terceros.

El apartado 3 del artículo Tres de los Estatutos de la FLC relaciona los fines prioritarios de la entidad. Estos fines son los siguientes:

- ❑ **La Escuela de Formación Profesional**, que acoge con carácter preferente a trabajadores del sector, así como a sus hijos. Esta Escuela dispone de tres centros: el de Ribera de Arriba (desde 1991), y el de Gijón (desde 1995). La formación es considerada por parte de los responsables de la FLC como una labor de singular importancia. Está siendo impartida en sus modalidades de ocupacional (para trabajadores en desempleo), continua (para trabajadores en activo) y reglada, esta última auténtica deuda histórica de la comunidad educativa hacia el mundo de la construcción. Puede decirse que, de hecho, la Escuela de Formación Profesional de la FLC es el primer Centro Integrado de Formación Profesional de España, en construcción.
- ❑ **Becas de estudio y ayudas-asistencia a minusvalías**, para los trabajadores y sus hijos. Las aportaciones por becas son siempre a fondo perdido, excepto en el caso de préstamos para cursar estudios universitarios.
- ❑ **Prestaciones asistenciales** de carácter social por fidelidad al sector. Desde 1989, los trabajadores del sector perciben de la FLC una cantidad anual proporcional al número de días en alta durante el año inmediatamente anterior. Esta cantidad es independiente de la continuidad o no del trabajador en una misma empresa.
- ❑ **Fomento de la investigación, desarrollo y promoción de actividades** destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La FLC viene integrando en sus planes formativos los aspectos pertinentes. Ahora bien, la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales aconseja el impulso adecuado de esta actividad. Con este motivo, el patronato o Junta Rectora de la FLC aprobó recientemente el documento PREVEN, Plan Estratégico para la Salud y la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Construcción (2004 -



2007), con una dotación de más de 7 millones de euros a aportar por la propia entidad. Este Plan se articula en tres líneas de acción:

- a) Una línea de fomento de la investigación, desarrollo y promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
  - b) Un plan de formación en el campo de la prevención de riesgos laborales.
  - c) Un plan de renovación de equipos de trabajo para la prevención de riesgos y la salud laboral.
- 
- Establecimiento de una ayuda a los trabajadores del sector** para rehabilitación, o acceso a la primera vivienda.
  - Fomento de la investigación científico y técnica** en el campo de la construcción, así como el conocimiento, implantación, desarrollo y utilización de las Nuevas Tecnologías, con especial atención a las informáticas y de telecomunicaciones. La FLC facilita acceso gratuito a INTERNET, con prestaciones complementarias, a todas las empresas y trabajadores del sector de la construcción en Asturias.
  - Intervención y colaboración con las políticas de empleo** impulsadas desde las Administraciones Públicas, mediante la ejecución de iniciativas y servicios adecuados a las mismas. En concreto, se halla en funcionamiento una Agencia de Colocación, con grados de inserción superiores al 80%. De esta forma, la FLC ha conseguido cerrar el círculo formación – orientación – empleo.



## **Fundación Laboral de Minusválidos Santa Bárbara**

Los orígenes de la Fundación Laboral de Minusválidos Santa Bárbara se remontan al año 1973, cuando miembros de la Dirección Social y de la Representación Sindical de la Empresa Nacional Hulleras del Norte, S.A. (HUNOSA), tratando de orientar la política Social de la Empresa hacia nuevos campos, se interesaron por los problemas de los minusválidos hijos de trabajadores de la Empresa.

Para coordinar las acciones necesarias, se creó en fecha 7 de junio de 1975 una entidad: La FUNDACIÓN LABORAL DE MINUSVÁLIDOS "SANTA BÁRBARA", la cual tiene la denominación de Estatal, perteneciente a la SEPI, según dictamen del Ministerio de Economía y Hacienda. La misma a través de un Patronato, realiza los proyectos necesarios e impulsa todas las acciones tendentes a conseguir los objetivos que se habían planteado en un convenio anterior ante la Empresa HUNOSA y el Ministerio de Trabajo.

Los objetivos mencionados, según se estipula en dicho Convenio, y que figuran en los Estatutos de la Fundación son los siguientes: atención, educación, promoción e integración socio-laboral de los minusválidos físicos, psíquicos y sensoriales.

El ámbito de actuación se extiende a los minusválidos hijos de trabajadores de HUNOSA, tanto en activo como en pasivo totalizando un amplio censo de discapacitados (aproximadamente 1.210 personas beneficiarias).

Territorialmente la labor se centra básicamente en los Concejos correspondientes a las Cuencas Mineras, Nalón y Caudal; aunque también se extiende a personas minusválidas residentes en otras localidades del Principado de Asturias.

- ❑ **Centros Especiales de Empleo.** Las acciones desarrolladas por la Fundación han sido diversas. Pero teniendo en cuenta que una de las mayores dificultades de este sector de población ha sido la de su incorporación al trabajo, se dio preferencia a la creación de dos CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, con ubicación en las Cuencas de Nalón-Siero y Caudal. Entre los dos Centros reúnen una plantilla media de personal con discapacidad de 130.



Estos Centros son concebidos como entidades básicamente productivas, donde además de proporcionar un empleo se procura dar una atención más amplia al minusválido cubriendo aspectos de rehabilitación funcional, formación y apoyo en los aspectos psicológico y social. Se pretende así mismo, que constituyan un instrumento que favorezca la incorporación de los trabajadores a puestos en la empresa ordinaria.

El trabajador minusválido disfruta de todos los derechos inherentes a su relación laboral, como son: contrato indefinido de trabajo, afiliación a la Seguridad Social, retribuciones reglamentarias, vacaciones, representación sindical con participación en el patronato, etc.

- ❑ **Atención personalizada.** Cualquier usuario que recaba los servicios de la Fundación es atendido por los responsables del Dpto. de Servicios Sociales (Psicólogo y/o A. Social) de forma inmediata, realizando una valoración integral del caso con el objetivo de detectar las demandas reales que plantea y determinar si son susceptibles de satisfacer con los recursos propios de la Fundación o bien requiere ser derivado hacia otras instancias o servicios.
- ❑ **Orientación y Gestión.** Como en numerosos casos no es posible dar una respuesta inmediata a las demandas del usuario con los medios propios de los que se dispone en la Fundación (laborales, económicas, formativas, de atención especializada, etc.) se procede a orientar al demandante hacia las entidades o servicios más adecuados, proporcionándole el asesoramiento y gestión que necesita: derivaciones dirigidas, tramitación de subvenciones, prestaciones, viviendas, centros de formación o atención especializada (hospitalaria, residencial, centro de salud mental, etc.)
- ❑ **Acciones Formativas. Asesoramiento para Empleo ordinario.** Periódicamente se realizan acciones formativas para usuarios desempleados del censo. El objetivo es absorberlos en las plantillas de los centros cuando hay necesidades y si no, que posean una capacitación que les permita encontrar trabajo con mayor facilidad en el entorno.

Complementariamente se realizan todas aquellas gestiones a nuestro alcance para tratar de colocar a los usuarios en empresas ordinarias. Para ello se



ofrece asesoramiento y apoyo a aquellos empresarios interesados en contratar a personal discapacitado.

- **Plan de ayudas sociales.** Existe un Plan propio de Ayudas Sociales destinado a los trabajadores discapacitados de la Fundación. Consiste en diversos tipos de ayudas económicas y con distintas finalidades, destacando aquellas destinadas a proporcionar ayudas técnicas individuales necesarias para el desenvolvimiento personal (prótesis, órtesis, calzado, sillas de ruedas, adaptación de vehículo...). Nuestros trabajadores pueden disponer de estos elementos, de un alto coste, de forma rápida y con una aportación propia prácticamente testimonial en aquellos casos en que las subvenciones públicas no llegan a cubrir la totalidad del coste (lo más frecuente) ya que un fondo destinado a tal fin asume la diferencia.

Igualmente se cuenta con otro tipo de ayudas dirigidas a la adquisición de vivienda, automóvil, estudios de hijos o de los mismos trabajadores, etc.



## QUÉ PRETENDEMOS

La Carta de Identidad del Grupo Sectorial de Fundaciones Laborales de la Asociación Española de Fundaciones destaca entre sus conclusiones básicas la de que nuestras "fundaciones laborales poseen una naturaleza jurídico-privada, pero están dotadas de una especificidad que las diferencia sustancialmente de otros entes, también privados, que operan en el ámbito sociolaboral como meros prestadores de servicios, casi siempre con ánimo de lucro: escuelas, academias, guarderías, centros asistenciales, etc.; esta especificidad proviene del hecho de que son los propios empresarios y trabajadores quienes acuerdan, con carácter vinculante para cada una de las partes, dotarse de dicho instrumento para el acometimiento de determinados fines sociolaborales, todos ellos típicos de la RSE.

Dicha especificidad es una herramienta a promover, por cuanto hace de las fundaciones laborales causa y consecuencia de la RSE, del diálogo social y de la educación y la participación democráticas.

En todo caso, los poderes del Estado no pueden ser insensibles al hecho de que son los propios agentes sociales los que, en ciertos ámbitos sectoriales o de empresa, y para actividades acotadas en el espacio socio-laboral, establecen el compromiso mutuo, incluso coercitivo, de que determinadas actividades sean desarrolladas, precisamente, por una fundación laboral y no por otra entidad privada.

En este sentido, los ámbitos jurídico y político en los que las fundaciones laborales despliegan su actividad presentan numerosas deficiencias que atacan el principio de estímulo a su empleo que, a nuestro juicio, debería marcar nuestro ordenamiento jurídico.

Con estos antecedentes, el Grupo Sectorial de Fundaciones Laborales de la Asociación Española de Fundaciones plantea las siguientes consideraciones:

*Primera. De carácter general.*

Reconocimiento de las fundaciones laborales nacidas y/o gestionadas en el marco del diálogo social y bajo la fuerza vinculante de la negociación colectiva de su carácter singular como instrumento idóneo para la asunción de la RSE



(especialmente de las PYMEs y de las grandes empresas que se integran en las mismas) en el campo sociolaboral incluyendo actividades enmarcadas en las áreas de:

- empleabilidad (formación, orientación en el empleo, outplacement)
- seguridad y salud laboral
- servicios asistenciales, planes de pensiones complementarios
- medio ambiente

*Segunda. Con relación a las empresas que desarrollan su RSE por medio de fundaciones laborales.*

- Estímulo fiscal, mediante el reconocimiento de actividad prioritaria de la RSE desarrollada por medio de fundaciones laborales.

Un ejemplo es el Decreto Foral 72/2004, en el que se considera como actividad de Mecenazgo Prioritario para el año 2005, la desarrollada por la Fundación Laboral San Prudencio con los efectos previstos a tal fin por la Norma Foral 16/2004, de 12 de Julio, de Régimen Fiscal de las Entidades sin fines lucrativos e Incentivos fiscales al Mecenazgo.

Esto conlleva dos importantes y beneficiosas consecuencias para las Empresas asociadas:

1. El reconocimiento por la Hacienda Foral de Álava, de que por parte de las Empresas asociadas, se llevan a cabo actividades de RSE.
2. El tratamiento fiscal de las aportaciones que efectúan las Empresas asociadas a la Fundación se ve mejorado, ya que además de seguir considerándose gasto deducible de la base del Impuesto de Sociedades (normalmente el 32.5% de ahorro fiscal), desde el 1 de enero de 2005, todas las aportaciones que se efectúen a la Fundación (cuotas y otras aportaciones), tendrán la consideración de deducción del 18% de la cuota del IS.



- Estímulo administrativo. Los Pliegos de Contratación de las administraciones públicas deben ponderar adecuadamente el esfuerzo inversor de las empresas en los campos formativo, de prevención de riesgos, medioambiental y socio-asistencial. Este esfuerzo puede ser medido tanto en términos de gasto anual, como de otras variables (por ejemplo, número de horas/ año de formación para la plantilla media).

Para finalizar mi exposición, cabe afirmar que actualmente en España existen experiencias reales de empresas que están utilizando las figuras de Fundaciones Labores para llevar a cabo su Responsabilidad Social en el ámbito socio – laboral por lo que estimamos que deberíamos ser consideradas un actor social esencial de la RSE como agente tractor e instrumento eficaz para canalizar la RSE particularmente, pero no sólo, de PYMEs y microempresas.