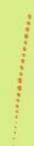
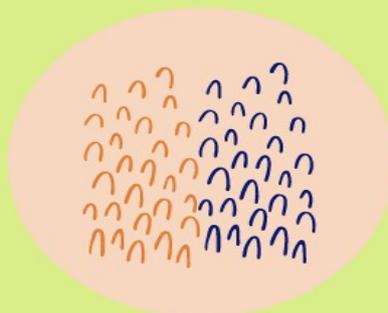
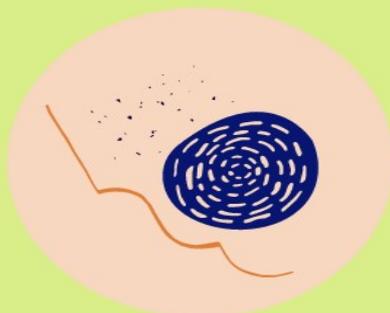
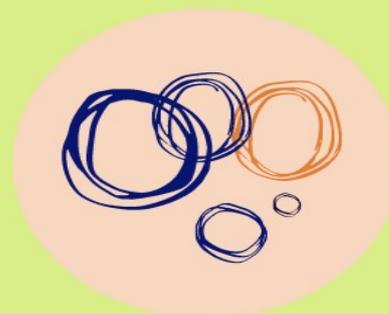
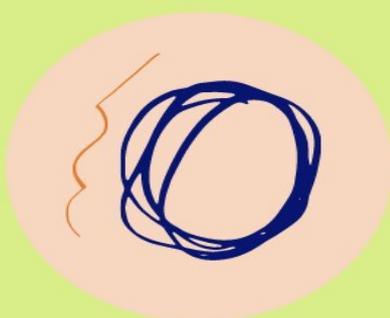


INFORME BALANCE SOCIAL DE MADRID

2019-2020

(CUARTO INFORME)



Estado de los 6 principios de la Economía Social y Solidaria en
las entidades del Mercado Social de Madrid

Informe Balance Social de Madrid 2019-2020

Diciembre 2020

Mercado Social de Madrid
Calle Duque de Alba, 13 BJ
28012 Madrid

<https://madrid.mercadosocial.net/>

[@MES_Madrid](#)

Coordinación y elaboración de contenidos: **Diana Canela Forero** y
Comisión del Balance Social de Madrid

Este informe está elaborado bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercialCompartirIgual 4.0 Internacional.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Algunos derechos reservados. 2019. Se permite libremente copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Puede hacer adaptaciones de la obra mientras se comparta de la misma manera y para un uso no comercial.

1. Índice

1. Introducción	4
2. Aproximación cuantitativa al Mercado Social de Madrid	9
3. Cómo construyen Economía Social y Solidaria las organizaciones que forman parte del Mercado Social de Madrid	16
4. Conclusiones y reflexiones para avanzar	41

1. Introducción

EL INFORME

Los datos nos ayudan a intentar entender el mundo, poder comparar un suceso con otro, una práctica humana con otra. Sin ellos, resulta difícil establecer puntos de partida y horizontes, a la vez que resulta muy complejo decidir qué medir y cómo comparar.

Por ejemplo, datos como el coeficiente de Gini, hacen posible afirmar que España es uno de los países de Europa con mayores niveles de desigualdad en la riqueza¹, este hecho es el resultado principalmente de cómo se reparten los beneficios de la actividad económica. Ejemplos como este evidencian cómo las prácticas empresariales juegan un papel fundamental en la construcción de la realidad en la que vivimos. Su actuación contribuye de forma decisiva a configurar el modelo económico y social en el que vivimos, no sólo por la actividad que realizan, sino también por la forma de realizarla. Como nos advierten las compañeras de la Economía Feminista, *“los procesos también importan”*.

1 Comparativa de los índices Gini de desigualdad de ingresos según datos de la Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de Eurostat
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di11&lang=en

Por desgracia, en la actualidad, no atravesamos únicamente una crisis en el reparto de las riquezas, también estamos en una crisis ecológica, de los cuidados, de empobrecimiento de las organización colectiva, de la autonomía material y económica, por citar algunas de las importantes. En cada una de las actuales crisis, existen datos, e informes, que corroboran que las empresas y sus prácticas realizan una influencia directa en ellas. Pero este informe no va de ello, sino justo de lo contrario.

El objetivo de este cuarto informe del Balance Social, es entender las principales practicas económicas, ambientales y sociales que llevan a cabo las empresas que conforman el el Mercado Social de Madrid. Además de generar los datos, intenta entender el comportamiento de las entidades para construir la Economía Social y Solidaria (en adelante ESS), que están inmersas en esta realidad y específicamente en Madrid. No es fácil en mitad de esta vorágine, la supervivencia de un proyecto económico, a la par de hacer las cosas desde otro lugar, donde el único guion claro es lo que “no queremos”, ya que sabemos que es imposible hacerlas desde actual marco económico-industrial.

Desde la Comisión del Balance Social de Madrid, agradecemos a las entidades que hay detrás de estos datos, a las personas que con su cotidiano aportan enseñanzas desde su cotidiano de hacia dónde hay que ir. Entre todas, colectivamente, estamos escribiendo ese “guión”. Esperamos que informes como este² aporten luz en esa dirección y puedan inspirar a otras empresas.

Sabemos que este es un camino de ensayo y error, por ello este informe también tiene autocríticas y fija retos complejos que entendemos que debemos emprender desde la ESS. Es fundamental estar alertas y con capacidad de autocrítica, poder identificar también las sobras para saber dónde hay que mejorar para avanzar hacia sociedades más justas y medioambientalmente viables.

2 Los informes e infografías estatales de la Campaña Enseña el Corazón 2020 de REAS Red de Redes, se pueden descargar en <https://reasnet.com/intranet/docs/informes-e-infografias-de-la-campana-ensena-el-corazon-2020/>

PROCESO DE ENSEÑAR EL CORAZÓN

Para las entidades que conforman el Mercado Social de Madrid (en adelante MESM) realizar el Balance Social es formar parte de un proceso participativo compuesto por dos niveles. Por un lado, entran a formar parte de la Campaña de Enseña el Corazón 2020, un proceso estatal donde más de 800 entidades están invitadas a cumplimentar el cuestionario del Balance Social. Y por el otro, entran en un proceso participativo interno, el cual les permite a las entidades realizar una autoevaluación de su funcionamiento y principales prácticas, las cuales les ayudarán a definir estrategias internas de mejora de su calidad en los ámbitos social y ambiental.

Los datos aportados por las entidades hacen referencia al ejercicio económico y prácticas empresariales del año 2019 y han sido recogidos por medio de la plataforma informática desarrollada por la Xarxa de Economía Solidaria de Catalunya (XES) en el marco del proyecto del Grupo de Trabajo de Auditoría/Balance Social de REAS RdR “Enseña el Corazón”³.

Especialmente esta la Campaña de Enseña el Corazón 2020, ha sido marcada por la peculiaridad Covid-19. Para las entidades ha sido un esfuerzo “extra” este año cumplir con este compromiso de autoevaluación con la red, así como invitamos a analizar el impacto del Covid-19 en el tejido de la ESS en un documento que se ha generado a partir de la recogida de datos que este año realizamos específicamente para ello⁴.

HERRAMIENTA DEL BALANCE SOCIAL

Desde el 2013, la Comisión de Balance Social del MESM trabaja internamente para mejorar el cuestionario del Balance Social. En esta Campaña ha revisado el cuestionario largo, el cual se aplica en Madrid con periodicidad bianual. También se ha trabajado para acordar, con el resto de las Comisiones del Balance Social a nivel estatal, las preguntas del cuestionario del Balance Social

³ <https://ensenaelcorazon.org>

⁴ REAS RED DE REDES DE ECONOMÍA ALTERNATIVA Y SOLIDARIA “Impacto del covid-19: la salida ESS en red” noviembre 2020
https://reasnet.com/intranet/wp-content/uploads/bp-attachments/10981/Informe_Impacto_covid19_ESS_2020.pdf

Básico (que este año se integra en el resto de batería de preguntas del cuestionario largo de Madrid). Como resultado, incluimos nuevas preguntas (el cuestionario en total consta de 99 preguntas) e indicadores (110 en total), así como un cuestionario anónimo para que las personas trabajadoras valoren aspectos relevantes referentes a la calidad laboral de sus empresas (conformado por 23 preguntas).

La estructura del Informe se basa en tres bloques. En el primero, analiza el origen de los datos que utilizados para la generación del informe, así como se realiza una primera aproximación cuantitativa sobre el estado y el alcance del MESM, profundizando en su composición en cuanto al número de personas implicadas en su construcción, las formas jurídicas y los sectores de actividad económica predominantes.

En el segundo bloque, se analizan las prácticas y compromiso de las organizaciones del MESM respecto a los 6 principios que se describen en la Carta de la Economía Solidaria⁵: Trabajo, Democracia, Sostenibilidad ambiental, Cooperación, Sin fines lucrativos y Compromiso con el entorno. Esta indagación, ayudará a estimar la capacidad transformadora de las prácticas de nuestras empresas, así como marcar los caminos necesarios para mejorar.

Esto nos lleva al último bloque, donde presentamos conclusiones y reflexiones marcadas por la Comisión del Balance Social, que nos ayuden a seguir avanzando tanto en la mejora de la herramienta, como en el proceso de construcción de Mercado Social de Madrid.

⁵ REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria (2011). “Carta de la Economía Solidaria”. <https://www.economiasolidaria.org/carta-de-principios>

2. Aproximación cuantitativa al Mercado Social de Madrid

ORIGEN DE LA INFORMACIÓN

Desde 2014, primer año en que en Madrid el MESM, implementa esta herramienta de análisis y autoevaluación de la ESS, hace referencia al ejercicio económico y prácticas empresariales del año anterior. Por lo tanto, este informe analizará los datos agregados de las entidades madrileñas que lo han realizado en la Campaña del Balance Social 2020 y dará cuenta de sobre el año 2019.

En esta edición del Informe del Balance Social de Madrid ha sido cumplimentado por 81 entidades de las 175 que fueron invitadas a realizarlo (sin contabilizar las 8 entidades exentas de cumplimentarlo).

En la **Tabla 1** se puede apreciar la evolución del compromiso de las entidades del MESM en cumplimentar el Balance Social desde que se tiene registro en Madrid (2013-14), así como el compromiso a nivel estatal.

Tabla 1. Compromiso de las entidades en cumplimentar el Balance Social. REAS RdR a nivel estatal y MESM (2013-2019).

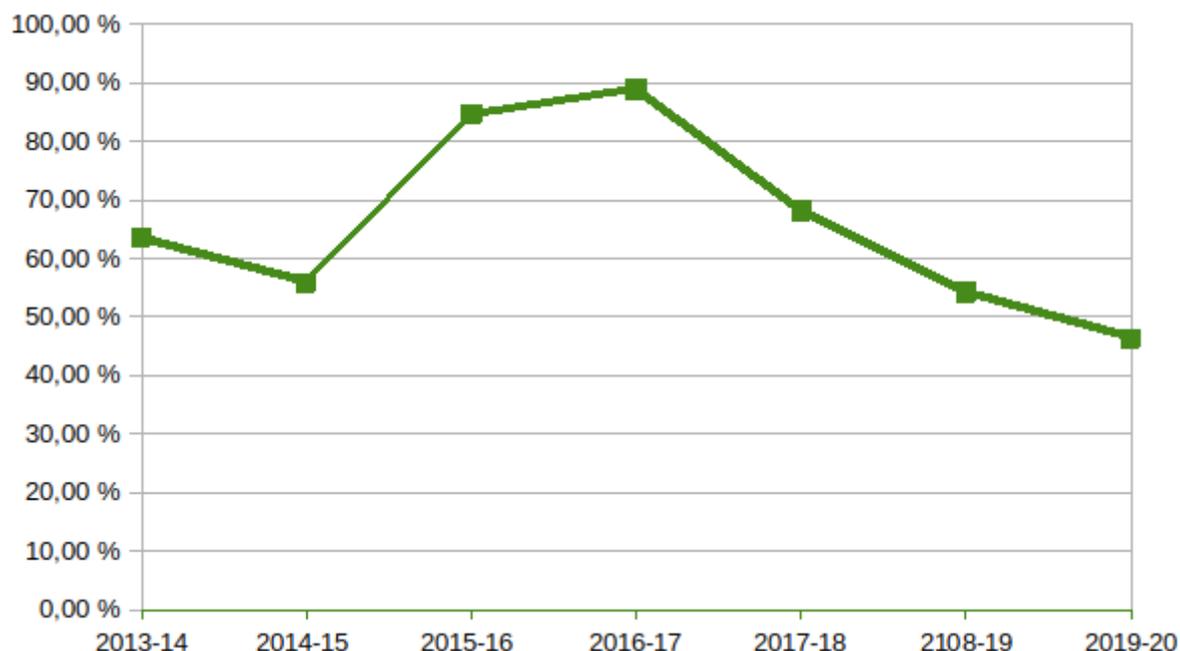
	Entidades invitadas	Entidades exentas	Encuestas hechas	% participación
Red territorial / sectorial				
2014-2015	507		276	54,44 %
2015-2016	544		360	66,18 %
2016-2017	596		392	65,77 %
2017-2018	697		446	63,99 %
2018-2019	795		530	66,67 %
2019-2020	865		495	57,23 %
Balance Social Madrid				
2013-14	70	7	40	63,49 %
2014-15 (acotada)	110	15	53	55,79 %
2015-16	103	6	82	84,54 %
2016-17 (acotada)	132	15	104	88,89 %
2017-18	151	16	92	68,15 %
2108-19 (acotada)	166	2	89	54,27 %
2019-20	183	8	81	46,29 %

El compromiso asumido por las entidades pertenecientes al MESM ha decrecido a partir del 2017 (**Gráfico 1**). En el 2016 (Campaña del Balance Social 2017) el 89% de las entidades pertenecientes a la red lo cumplimentaron, este comportamiento va disminuyendo progresivamente hasta esta última campaña, el cual ha descendido a la mitad con un 46%.

Este 2020, un año difícil y complejo marcado por el Covid-19, agradecemos y reconocemos el compromiso de las entidades que han cumplimentado este ejercicio de autoevaluación. Se evidencia un descenso considerable a nivel estatal (casi un 10% respecto al año pasado), este contexto de dificultad puede ser una causa admisible para entender que la participación decrezca en todos los territorios. Pero en Madrid, al ser una tendencia desde la Campaña del año 2018, creemos que hay otros motivos más profundos. Para ello se ha abordado este tema en las dos últimas asambleas generales del MESM y en la última se han llevado votaciones para tomar medidas al respecto⁶

⁶ Para ver medidas a implementar y resultados de la votación se puede consultar acta de la Asamblea General del 22 de octubre de 2020.

Gráfico 1. Evolución del compromiso de las entidades del MESM con el Balance Social (2013 y 2019).

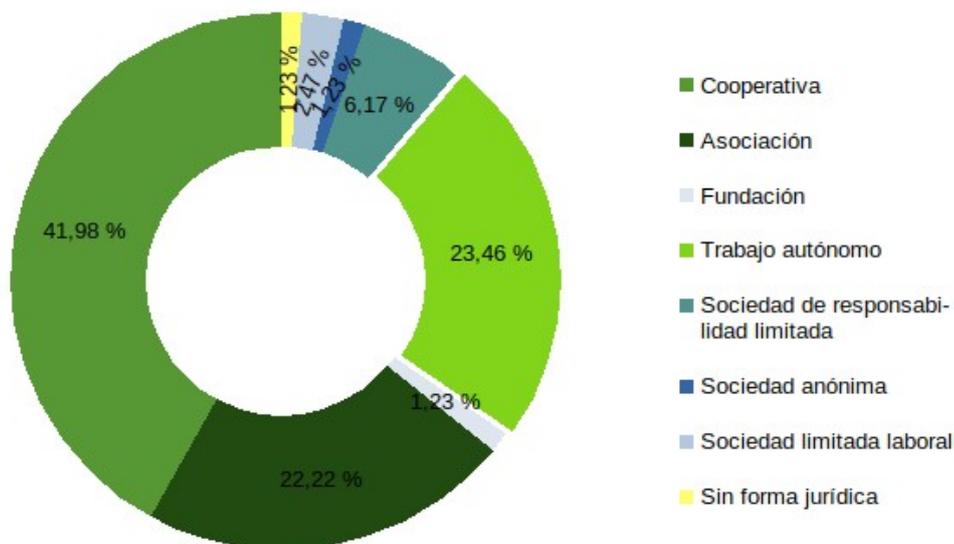


FORMAS JURÍDICAS

Más que las formas jurídicas de las entidades que conforman el MESM, el criterio determinante para formar parte del proyecto son los valores y las prácticas organizativas. Aún así, es importante conocer sus formas jurídicas para entender la idiosincrasia de la red.

En el **Gráfico 2** podemos ver la diversidad de formas jurídicas que están presentes en el MESM. Formado principalmente por cooperativas (42%), asociaciones (22,22 %) y a diferencia de otros territorios REAS Red de Redes, está también conformado por la figura de autónomas/os (23,46%).

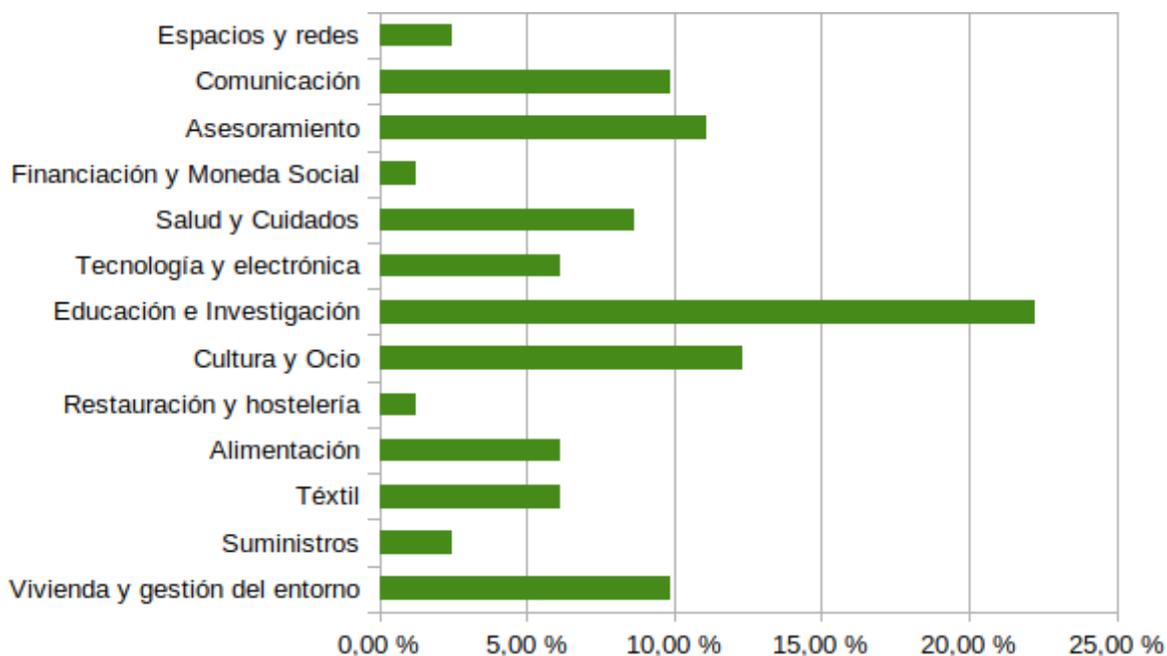
Gráfico 2. Formas jurídicas de las entidades del MESM en 2019.



SECTORES DE ACTIVIDAD

El sector de actividad más frecuente (**Gráfico 3**) al que se dedican las entidades es la educación (22,22%), seguido de cultura y ocio (12,35%), asesoramiento (11,11%) vivienda y comunicación (ambos con 9,88%).

Gráfico 3. Sectores de actividad económica: número de entidades del MESM por sector en 2019.



LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DEL MESM

El total de personas vinculadas a la ESS madrileña en el 2019 es de 10.011 (Tabla 2). Incluye todas las formas de participación, personas socias no trabajadoras, personas trabajadoras, voluntarias, etc. En total, el 52% son hombres, el 44,6% mujeres y el 3,4% personas con identidades no binarias.

Al analizar el peso según el género, tanto en las personas voluntarias, como en las personas trabajadoras, estas cifras cambian radicalmente. La presencia de mujeres en ambos tipos de relación es mayoritaria. El 64,6% de las personas voluntarias son mujeres, el 35,1% son hombres y el 0,4% son personas voluntarias con identidad no binaria. El mismo fenómeno ocurre entre las personas trabajadoras, hay un 37% más mujeres que hombres (el 68% son trabajadoras frente al 31% de trabajadores). Vale la pena resaltar cómo dentro del total de personas trabajadoras, la mitad son mujeres trabajadoras no socias y el resto de la plantilla se distribuye entre mujeres trabajadoras socias (18,3%), hombres trabajadores socios y no socios (13,9% y 17,2% respectivamente) y 0,6% por personas trabajadoras de identidad no binaria.

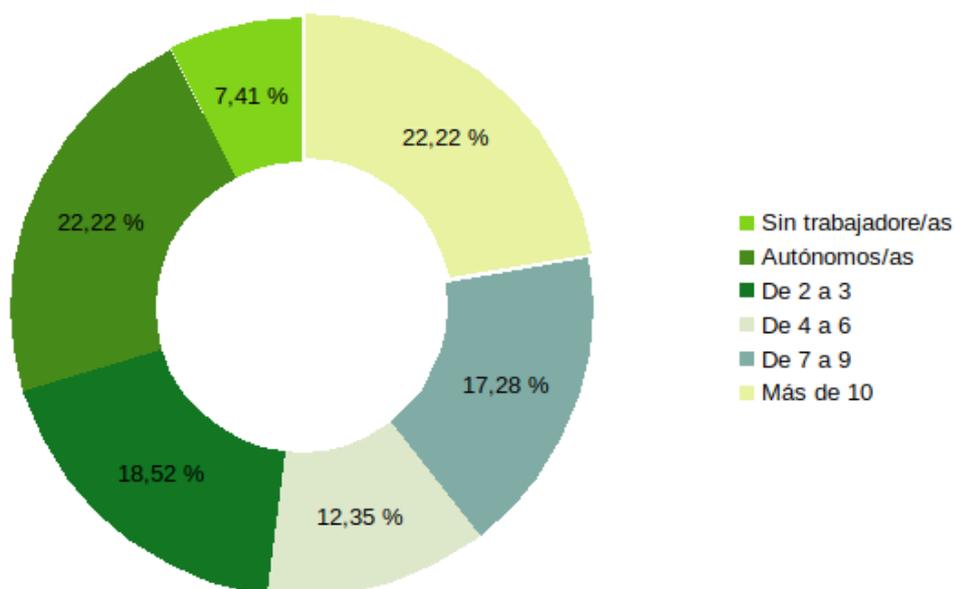
Tabla 2. Personas vinculadas al MESM (2019)

Número de personas, según género	Mujeres	Hombres	Identidades no binarias	Total
Socias no trabajadoras (socios de todo tipo)	3.443	4.700	333	8.476
Voluntarias	361	196	2	559
Trabajadoras socias	163	124	0	287
Trabajadoras no socias	445	153	5	603
Otras formas participación	53	33	0	86
Total de puestos de trabajo expresados en jornadas completas trabajadas	524,01	228,37	0	752,38
Totales y pesos según género	Mujeres	Hombres	Identidades no binarias	Total
Total de personas trabajadoras	608	277	5	890
Pesos (%)	68,31 %	31,12 %	0,56 %	100,00 %
% Jornadas completas trabajadas	69,65 %	30,35 %		100,00 %
Total personas implicadas en la organización	4.465	5.206	340	10.011
Pesos (%)	44,6%	52,0%	3,4%	100,0%

EL TAMAÑO DE LAS ORGANIZACIONES

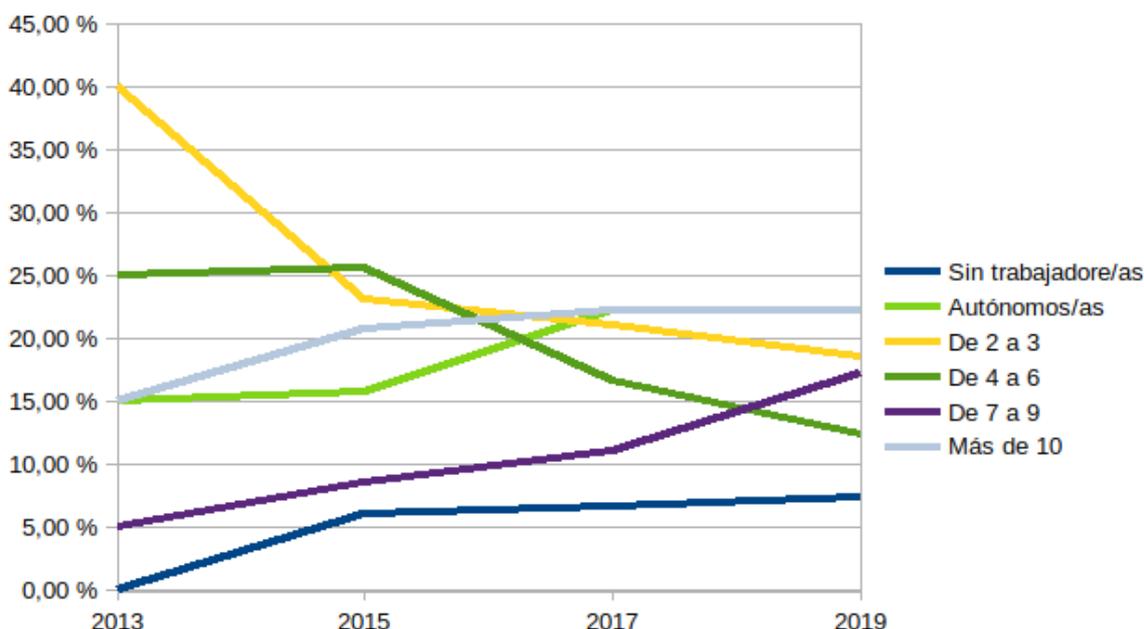
El MESM en el 2019 se caracteriza por tener un alto porcentaje de entidades compuestas hasta 3 personas trabajadoras (**Gráfico 4**). Frente al 52% de las entidades son de 4 personas en adelante, el 48% de las organizaciones son hasta 3 personas trabajadoras (7,41% sin trabajadore/as; 22,22% autónomos/as y 18,52% de 2 a 3 personas).

Gráfico 4 Tamaño de las entidades del MESM 2019.



Se pueden identificar tres tendencias claras en la evolución del tamaño de las entidades que pertenecen al MESM. Hasta el 2017, había una tendencia de incremento de entidades con más de 10 personas, así como de autónomos/as, ambos grupos se han estabilizado con un 22% desde este año hasta el 2019 (**Gráfico 5**). Otro es el comportamiento existente en entidades que tienen de 2 a 6 personas trabajadoras, la tendencia creciente hasta el periodo 2017, en 2019 ha decrecido (de ser un 38% en el 2017, bajó a ser el 31% de empresas en el 2019). Por último, el único grupo de entidades que ha mantenido una tendencia de crecimiento, desde 2013 hasta el 2019, es el de las organizaciones que tienen entre 7 a 9 personas trabajadoras (en 2013 eran un 5% del total de las entidades y en el 2019 han pasado a ser el 17%).

Gráfico 5. Evolución del tamaño de las entidades de la ESS madrileña: número de persona trabajadoras por entidad.



LOGROS

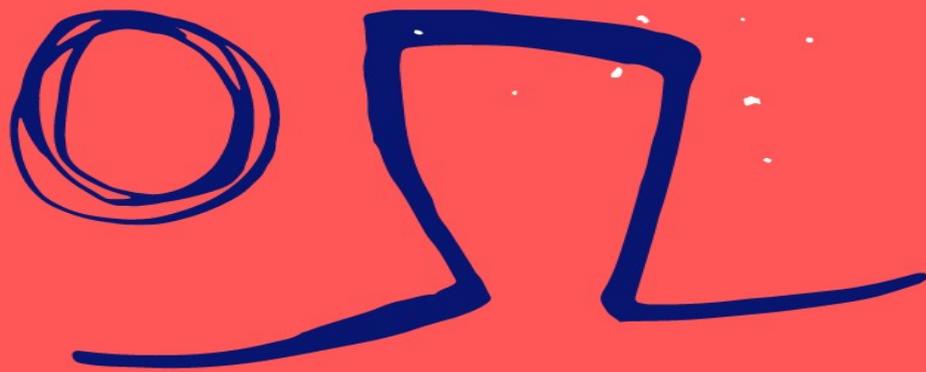
- Tanto a nivel estatal, como territorial, el MESM está comprometido con la transparencia y la mejora continua. Realiza una apuesta clara por dotar de recursos económicos y humanos para su consecución.
- El fortalecimiento de las alianzas con las redes estatales han permitido profundizar y estabilizar esta herramienta de autoevaluación y análisis.
- La ESS madrileña crece. Hay más empresas y personas vinculadas.
- El número de empresas con más de 10 personas trabajadoras se estabiliza.
- A través del sello y publicación de la infografía, las personas consumidoras, empiezan a sensibilizarse sobre la importancia que tiene esta herramienta para fortalecer el consumo consciente y responsable

RETOS

- Implementar medidas eficientes para que se cumpla con el compromiso de cumplimentar el Balance Social.
- Detección de entidades de reciente constitución, y/o con fragilidad interna, para ofrecerles apoyo en el fortalecimiento interno de las mismas.
- Ayudar a que autónomo/as, transiten hacia formas jurídicas más sólidas, colectivas y coherentes con la ESS.
- Ampliar la presencia de la ESS en sectores de actividad económica estratégicos (p.e logística, producción y/o venta de manufacturados, suministros, entre otros).
- Apoyar a las entidades para que sus trabajadoras no socias transiten a ser socias trabajadoras de las mismas.
- Crecer como red incluyendo a entidades de mayor tamaño.

3. Cómo construyen Economía Social y Solidaria las organizaciones que forman parte del Mercado Social de Madrid

3.1 ECONOMÍA Y POLÍTICA DEL LUCRO



Este principio hace referencia a que las cuentas de resultados tienen que ser positivas al final de la elaboración de los balances económicos, y que los posibles beneficios que obtengan, reviertan a los fines de la entidad, apoyando proyectos sociales y/o iniciativas solidarias. Considera no sólo los aspectos económicos, sino también los humanos, sociales, medioambientales, culturales y participativos y el resultado final la construcción de un modelo social más humano, solidario y equitativo.

El modelo económico sobre el que se asienta la ESS, pone en el centro a las personas. La finalidad es la consecución de su desarrollo integral, colectivo e individual, y como medio, la gestión eficiente de proyectos económicamente viables, sostenibles e integralmente rentables, cuyos beneficios se reinvierten y redistribuyen.

VOLUMEN DE INGRESOS

El modelo económico que propone la ESS, está en crecimiento. Datos como el aumento del volumen de ingresos en la ESS lo evidencian. El incremento se identifica tanto en los datos agregados estatales, como en los de Madrid (**Tabla 3**).

El volumen de ingresos del MESM en el 2019 muestra un crecimiento más acelerado que el comportamiento que venía precedido en años anteriores (comparado con los ingresos en el mismo territorio, y a nivel estatal). Salvando las diferencias de las cifras globales de ingresos (como media, Madrid aporta a los ingresos totales estatales el 5,4%), a nivel estatal, el ritmo del crecimiento de los ingresos desde el 2015 era de 11%, mientras que en Madrid era del 5%. En el 2019, a nivel estatal los ingresos aumentaron un 5% (de 456.914.670,00€ a 526.237.892,22€), frente a los ingresos de Madrid que aumentaron un 25% (de 18.988.223,35€ a 36.970.018,6€).

Tabla 3. Importe anual de ingresos en de las organizaciones de REAS RdR a nivel estatal y MESM (2015-2019).

	Año	2015	% del total	2017	% del total	2019	% del total
Estatal	Ingresos totales	317.715.691,00		456.914.670,00		526.237.892,22	
	Subvenciones procedentes de entidades públicas [€]			137.378.237,00	43,24 %	132.329.832,10	25,15 %
Madrid	Ingresos totales	15.516.948,78		18.988.223,35		36.970.018,60	
	Via facturación por venta de bienes o prestación de servicios [€]	13.121.580,10	84,56 %	14.482.709,55	76,27 %	24.861.348,24	67,25 %
	Importe total anual de los recursos económicos obtenidos por entidades de financiación - en €-	33.328,79	0,21 %	1.404.453,02	7,40 %	1.344.630,86	3,64 %
	Subvenciones procedentes de entidades públicas [€]	2.078.383,95	13,39 %	2.182.681,95	11,49 %	10.231.759,07	27,68 %
	% Madrid respecto a datos estatales		4,88 %		4,16 %		7,03 %

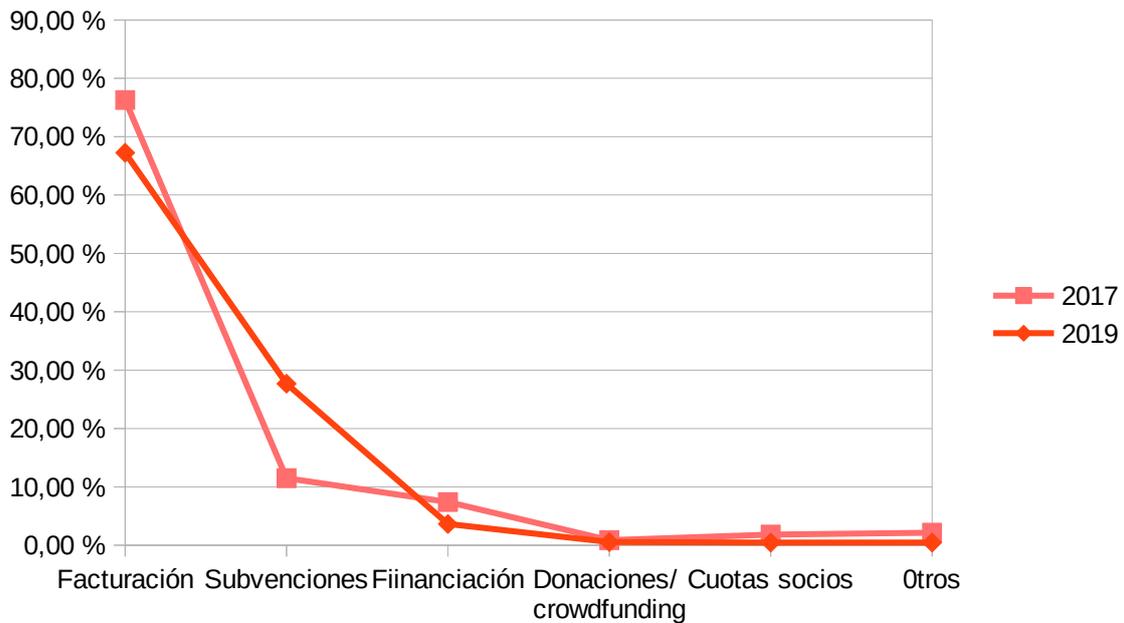
Respecto a las fuentes de ingresos, en Madrid, vale la pena resaltar dos tendencias contrarias. Por un lado, a pesar de observarse como la mayor parte de los ingresos de las entidades proceden de la comercialización de productos o servicios propios, el porcentaje que representa esta fuente de ingreso viene disminuyendo en los últimos años, siendo el 84,6% en 2015, ha bajado a ser el 67,25% en 2019. Similar es la tendencia que se tiene total de los recursos económicos obtenidos a partir de entidades de financiación (**Gráfico 6**), de venir de una tendencia de crecimiento, en el 2017 bajan a la mitad del 2019 (de ser el 7,4% en 2017, bajan a 3,6% en 2019). Por último, esta tendencia de decrecimiento también se manifiesta en los ingresos provenientes de otras fuentes de financiación, de donaciones y/o crowdfunding, para el 2017 representaban el 0,87% del volumen total de ingresos, para el 2019 baja a 0,53%, o los provenientes de las cuotas de las personas socias de 1,83% pasa a ser el 0,45% para el 2019.

Esta tendencia es contraria al crecimiento del volumen de ingresos procedente de subvenciones, la cual se duplica del 2017 al 2019 (de ser el 11% pasa a representar el 28% del volumen total de ingresos).

A pesar de estas tendencias en las fuentes de financiación, es importante tener presente que las en las entidades del MESM, los ingresos provenientes de la actividad de las entidades, con diferencia, es superior a los ingresos procedentes de entidades

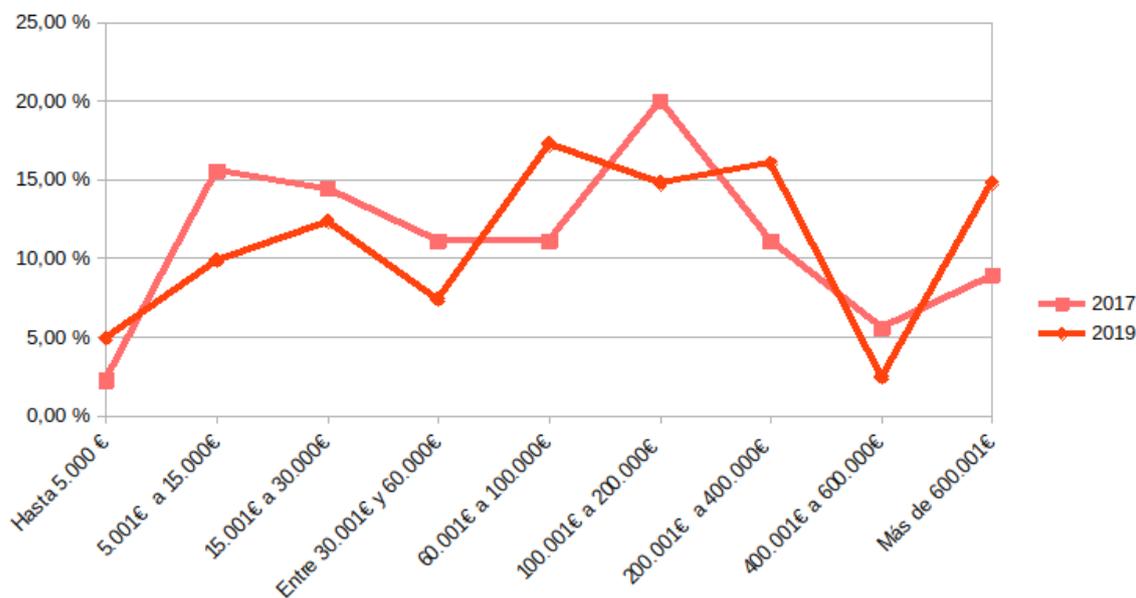
de financiación y/o por subvenciones, lo que refleja la potencial independencia y capacidad productiva de la ESS

Gráfico 6. Comparativa de fuente y porcentaje de ingresos en el MESM (2017-2019)



El volumen de ingresos no está concentrado en pocas entidades, así como en el 2019, han aumentado el porcentaje de entidades que poseen unos ingresos superiores (**Gráfico 7**). En el 2017, el mayor peso de ingresos se concentraba en entidades que ingresaban entre 100 mil y 200 mil euros (el 20% de entidades), el 43% de las entidades ingresaban hasta 60 mil euros y únicamente el 9% de las entidades tenían como ingresos totales más de 600 mil euros. En el 2019 aumenta peso de la distribución entre los grupos de entidades con mayor poder adquisitivo. El 48% de las entidades tienen sus ingresos entre 60 mil y 400 mil euros, el 35% de las entidades ingresan hasta de 60 mil euros y han aumentado el número de entidades que tienen ingresos superiores a 600 mil euros (15%).

Gráfico 7. Comparativa de porcentajes de ingresos de las entidades del MESM agrupados por tramos para 2017 y 2019.

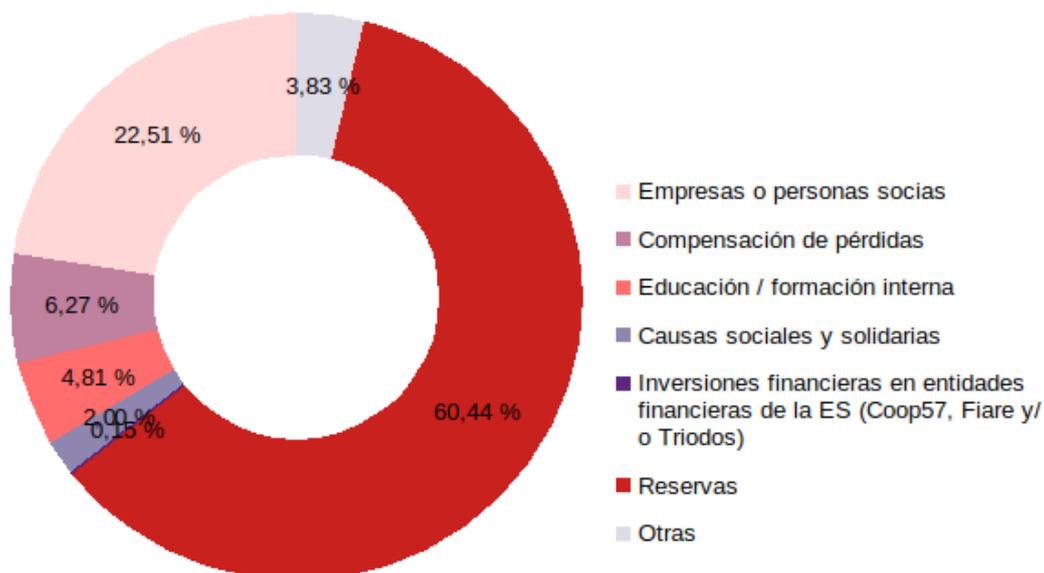


POLÍTICAS DE LUCRO

La mayoría de las entidades que conforman el MESM, se constituyeron como entidades sin fin lucrativo. Como se a visto en el epígrafe de formas jurídicas, el 65% son asociaciones, cooperativas y fundaciones, las cuales por su condición estatutaria o legal así lo establecen.

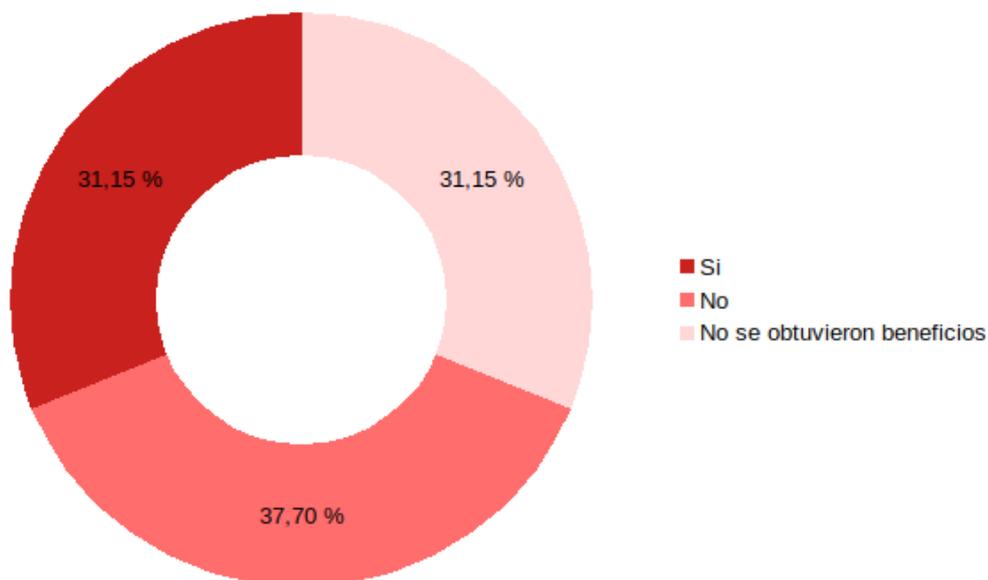
El 52% del las entidades que conforman el MESM tienen excedentes económicos. Entre estas organizaciones con excedentes (**Gráfico 8**), es destacable que el 22% lo dedican a repartirlos entre empresas o personas socias (frente al 4,2% estatal). La mayoría de entidades lo destinan a reservas (60,4%), compensación de pérdidas (6,3%) y formación interna (4,8%).

Gráfico 8, Políticas de lucro: reparto de los beneficios en las entidades del MESM en 2019

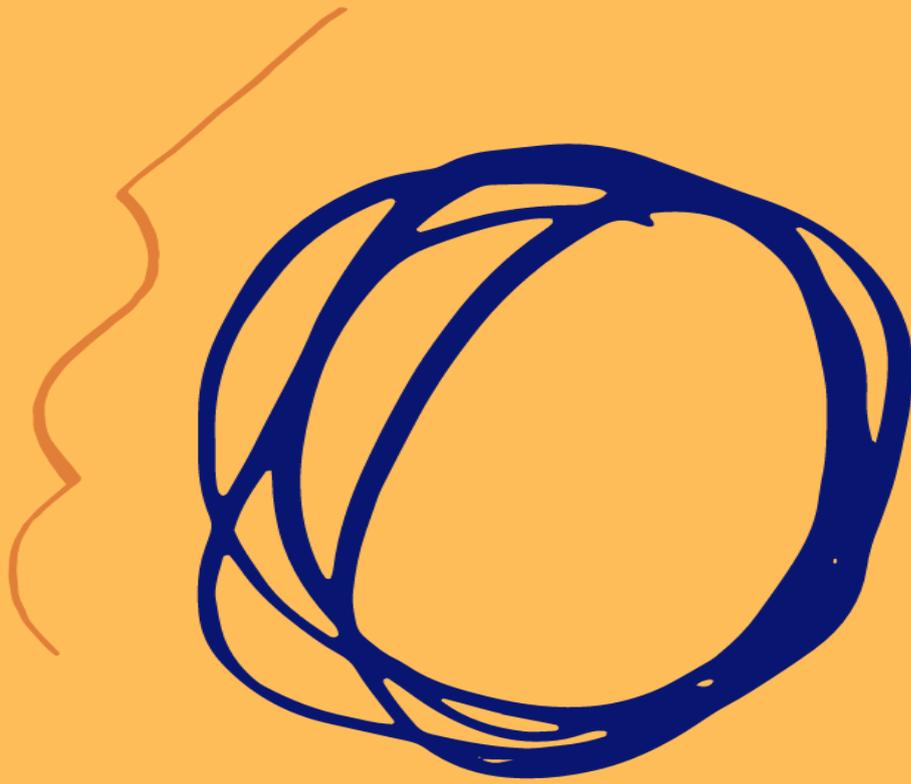


Finalmente, sobre el comportamiento de las entidades del MESM en este principio, para el 2019, vale la pena nombrar cómo el 31% de las entidades con beneficios han manifestado que éstos han repercutido de alguna forma en las personas consumidoras (Gráfico 9).

Gráfico 9. Repercusión de los beneficios de las entidades del MESM en las personas consumidoras 2019.



3.2 CALIDAD LABORAL



Este principio, recogido en la Carta Solidaria de REAS, considera que el trabajo es mucho más que un empleo o una ocupación. El trabajo es un elemento clave en la calidad de vida de las personas, de la comunidad y de las relaciones económicas entre la ciudadanía, los pueblos y los Estados. La Carta lo enmarca bajo un contexto social e institucional amplio de participación en la economía y en la comunidad.

Bajo este principio, el trabajo permite el desarrollo de las capacidades de las personas, produciendo bienes y servicios para satisfacer las verdaderas necesidades de la población. Lo que hace importante cumplir este principio, ya que pone de nuevo en el centro de la concepción del trabajo la dimensión humana, social, política, económica y cultural.

Para realizar el ejercicio de reflexión interna, a las entidades se le preguntaron indicadores que ayudan a identificar el estado interno de la entidad referente a varios aspectos: salud laboral, prevención de riesgos laborales, estabilidad laboral, regulación de prestaciones de trabajo, formación y desarrollo profesional y corresponsabilidad.

CONTRATACIÓN

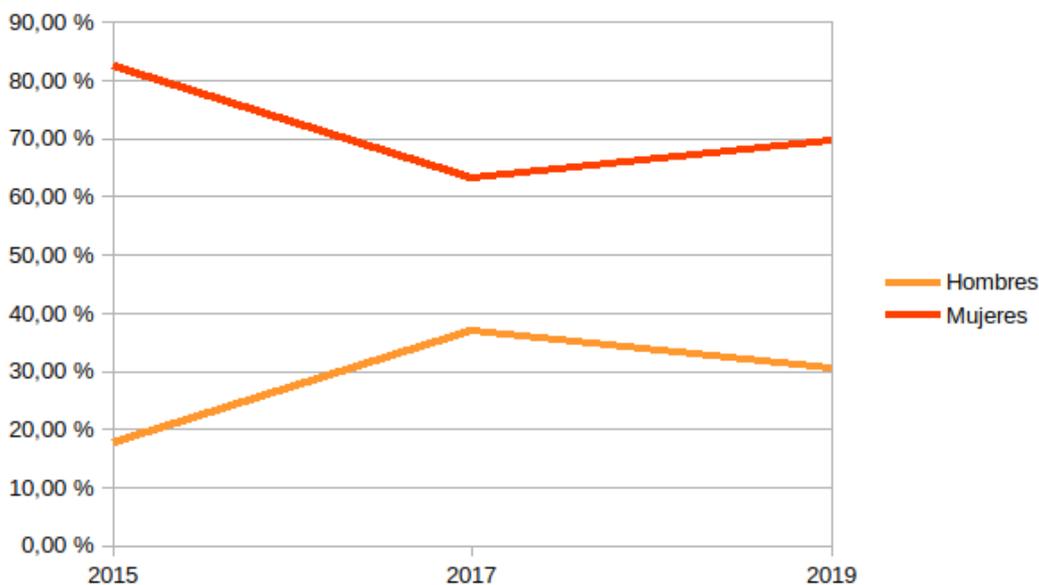
Referente a la evolución temporalidad y estabilidad en la contratación en las entidades del MESM (**Tabla 4**), a primera vista se podría identificar un aumento en la temporalidad, en detrimento de la estabilidad en la contratación. Así para el 2015 el 85% del total de los contratos eran indefinidos y para el 2019, han bajado al 41%. Estos datos se deben a que en la muestra está sobrerrepresentada por una entidad de inserción laboral, en cifras absolutas, posee el 59% del total de contratos para el 2019, (128 indefinidos y 497 temporales). Si eliminamos del análisis esta entidad, es posible determinar que la estabilidad en la contratación sigue en aumento. Respecto al 2017, los contratos indefinidos representaban el 63% del total de los contratos, para el 2019 pasan a ser el 70%.

Tabla 4. Temporalidad y estabilidad en la contratación en las entidades del MESM (2015-2019)

	2015			2017			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contratos indefinidos	123	177	300	120	166	286	163	277	440
Porcentaje	41,00 %	59,00 %	100,00 %	41,96 %	58,04 %	100,00 %	37,05 %	62,95 %	100,00 %
Contratos temporales	9	42	51	62	106	168	116	512	628
Porcentaje	17,65 %	82,35 %	100,00 %	36,90 %	63,10 %	100,00 %	18,47 %	81,53 %	100,00 %

Analizando los mismos datos (sin contemplar la sobrerrepresentación de la entidad anteriormente citada), continúa siendo mayoritaria la presencia de las mujeres con contratos indefinidos y temporales. pero la temporalidad no afecta por igual en función del sexo (**Gráfico 10**). En cuanto a los contratos indefinidos, la contratación indefinida mantiene su distribución de una forma más equitativa entre ambos sexos, la tendencia es similar respecto al año 2017 (58% de los contratos indefinidos son de mujeres para el 2017 y 59% para el 2019). Sin embargo, la tendencia no es la misma para la contratación temporal. Respecto al 2017, la temporalidad en la mujeres sigue aumentando y representa más del doble de contratos temporales en hombres. En el 2017, las mujeres ocupaban el 63% de los contratos temporales (frente al 37% de los hombres) y en el 2019 a aumentado esta temporalidad en las mujeres a representar el 69% de la temporalidad.

Gráfico 10 . Evolución de la temporalidad de la contratación en función del sexo en el MESM (2015-2019).



FORMACIÓN

La formación de las personas trabajadoras es un valor fundamental para las entidades del MESM. cerca del 95% de las organizaciones contemplando algún tipo de medidas que fomentan la formación entre las personas trabajadoras (Gráfico 11), un 30% de las entidades incluyen horas de formación en el horario laboral y un 39% además ayudan a cubrir el gasto económico genera esta práctica.

Gráfico 11. Medidas para fomentar la formación de las personas trabajadoras en las entidades del MESM en 2019

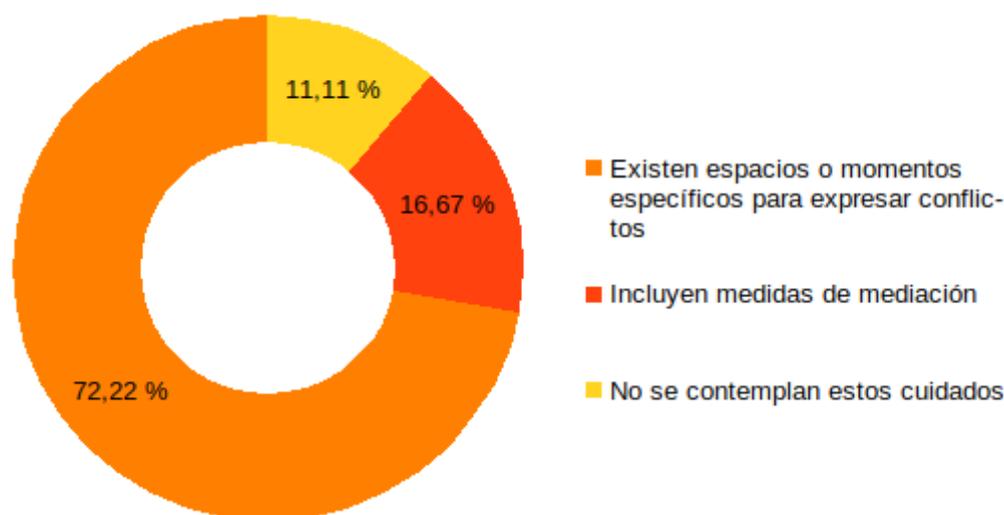


CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Existe un considerable compromiso de las organizaciones que forman parte del MESM en diversas estrategias de conciliación y corresponsabilidad.

Al respecto, el 89% de las entidades del MESM para el 2019, contemplaron medidas para el cuidado entre las personas trabajadoras (**Gráfico 12**). Estas se traducen en diseñar espacios para la expresión de los conflictos y/o metodologías para la gestión de los mismos. Aún así, de éstas, únicamente el 17% tiene protocolos que incluyen medidas de mediación (protocolos escritos o acordados en asamblea)

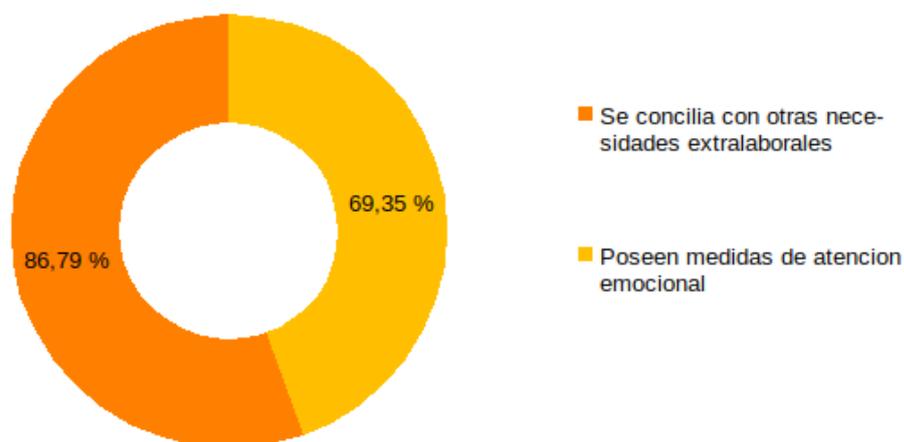
Gráfico 12. Medidas para prevenir y resolver conflictos en las entidades del MESM en 2019



Por otro lado, el 87% de las organizaciones del MESM para el 2019, han manifestado que tienen en cuenta medidas de conciliación de la vida laboral y personal de cada trabajadora, contemplando la posibilidad de que las personas que forman parte de las entidades puedan organizar su trabajo sin desatender sus necesidades personales de ocio, formación o participación activista y/o comunitaria (**Gráfico 13**). Este gráfico también recoge cómo el 69% de las empresas del MESM, para

el mismo año, contemplan medidas para atender emocionalmente a su plantilla.

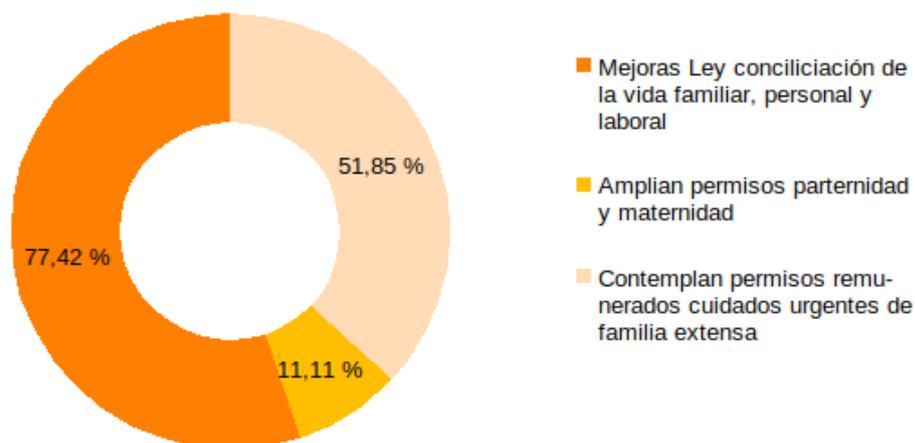
Gráfico 13 Medidas para conciliar el trabajo con otras necesidades personales y cuidados entre trabajadoras y trabajadores. MESM - 2019



En el **Gráfico 14**, es posible identificar el porcentaje de entidades que han mejorado sus medidas de cuidados, respecto a las que dictamina la Ley. Así el 77% de las entidades del MESM, para el 2019, contemplan medidas para facilitar la conciliación de las personas trabajadoras con su vida personal y familiar. El 11,11% de las organizaciones conceden a sus trabajadoras y trabajadores permisos remunerados de maternidad y paternidad que amplían los contemplados por Ley⁷. Por último, en el mismo gráfico, se puede identificar cómo el 52% de las entidades que conforman el MESM, conceden permisos remunerados por motivo de cuidados urgentes de familia extensa. Esto evidencia que existe un sentimiento compartido de que los cuidados han de extenderse a todas las personas que forman parte de del entorno vital cercano de sus personas trabajadoras, más allá de los vínculos de consanguinidad.

⁷ La normativa a la que se hace referencia es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y las modificaciones introducidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Gráfico 14. Entidades del MESM que mejoran medidas de cuidados en el 2019



Por último, referente a la conciliación, el 78% de las entidades del MESM para el 2019, contemplan medidas para que las personas trabajadoras tengan la posibilidad de atender las necesidades de cuidados de las personas con las que conviven, o de sus familiares, incluso en las situaciones que no están marcadas por la urgencia (Gráfico 15).

Gráfico 15. Medidas para dar excedencias y/o flexibilidad



3.3 EQUIDAD Y DEMOCRACIA



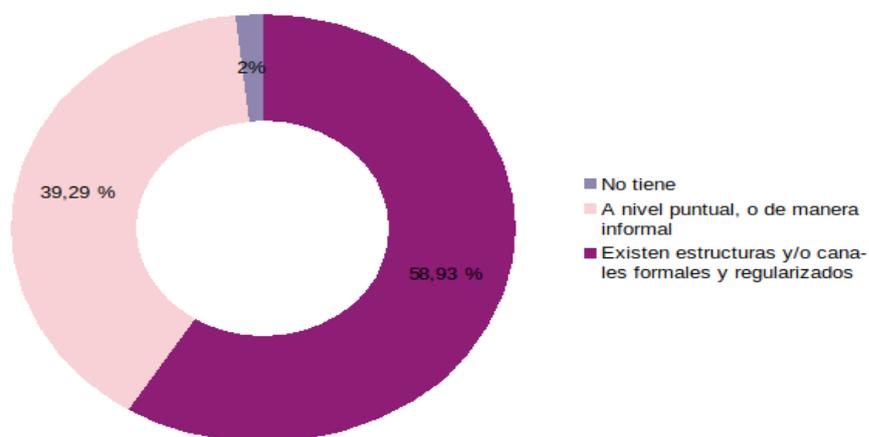
Este Principio, recogido en la Carta Solidaria de REAS busca satisfacer, de manera equilibrada, los intereses respectivos de todos los protagonistas interesados por las actividades de la empresa o de la organización. Es un valor que reconoce a todas las personas como sujetos de igual dignidad, y protege su derecho a no estar sometidas a relaciones basadas en la dominación, sea cual sea su condición social, género, edad, etnia, origen, capacidad, etc.

Para la reflexión interna de las empresas que conforman el MESM, los indicadores elaborados en el ámbito de la democracia abordan: la diversidad interna de las entidades; la participación y la corresponsabilidad; la transparencia interna y externa; la rotación de cargos; la igualdad salarial y el uso del lenguaje no sexista e inclusivo.

GOBERNANZA Y PARTICIPACIÓN

Un aspecto fundamental, para el bienestar interno de las entidades, es indagar sobre sus sistemas de gobernanza y participación. Al respecto, el 98% de las entidades del MESM, para el 2019, poseen metodologías de participación, de las cuales el 59% tienen estructuras y/o canales formales y regularizados para que todas las personas se comuniquen en igualdad de condiciones (Gráfico 16).

Gráfico 16. Metodologías de participación



Para profundizar en el sistema de gobernanza interna, resulta relevante conocer el grado de participación, de las personas que conforman las organizaciones, tanto en la elaboración de planes estratégicos, como en los presupuestos. Así, para el año 2019, 347 personas de las organizaciones del MESM, participaron en el diseño de los presupuestos y 594 en su aprobación (Tabla 5).

Respecto al género, al analizar esta participación, destaca la presencia del género femenino, ya que es superior al masculino (en la elaboración del Plan de Gestión hay un 60% de mujeres, frente a un 40% de hombres y en su aprobación hay un 58% de mujeres, frente a un 42% de hombres). Pero si estos datos se analizan en función al peso que tiene el género sobre las personas trabajadoras, estas cifras varían, ya que es inferior el peso de las mujeres trabajadoras que participan en ambos procesos (34% de trabajadoras, frente al 50% de trabajadores en la elaboración del Plan, y 57% de trabajadoras, frente a un 90% de trabajadores en la aprobación del Presupuesto).

Tabla 5. Número de personas que participan en el diseño y aprobación de presupuestos en las entidades del MESM (2019).

Totales y pesos según género	Mujeres	Hombres	No binarias	Total
En la elaboración del Plan de Gestión y el Presupuesto (personas)	209	138	0	347
Pesos según género (%)	60,2%	39,8%	0,0%	100,0%
Pesos sobre trabajadores (%)	34,4%	49,8%	0,0%	39,0%
En la aprobación del Plan de Gestión y el Presupuesto (personas)	345	248	1	594
Pesos según género (%)	58,1%	41,8%	0,2%	100,0%
Pesos sobre trabajadores (%)	56,7%	89,5%	20,0%	66,7%

En la **Tabla 6** se pueden identificar la ocupación de cargos de responsabilidad, o políticos, en las entidades del MESM para el 2019. En cuanto a la ocupación de cargos de responsabilidad, en porcentajes absolutos hay un reparto mayor femenino que masculino (62,8% son mujeres y 37,2% son hombres). Al analizar el peso, según el número de personas trabajadoras, estos porcentajes se invierten a favor del género masculino (un 31% de mujeres trabajadoras ocupan cargos de responsabilidad, frente al 40% de hombres trabajadores).

Respecto a las personas que ocupan cargos societarios y/o políticos en las entidades del MESM, para el 2019, el 57,5% de los cargos son ocupados por mujeres, frente a un 42,5% que son ocupados por hombres. Si se analiza según el peso que las personas trabajadoras representan en las organizaciones, un 17,6% de los cargos societarios y/o políticos son ocupados por mujeres trabajadoras, frente a un 28,5% que lo ocupan hombres trabajadores (Tabla 6).

Tabla 6. Número de personas que ocupan cargos en las entidades del MESM (2019).

Totales y pesos según género	Mujeres	Hombres	Total
Personas que ocupan cargos de responsabilidad	186	110	296
Pesos según género (%)	62,8%	37,2%	100,0%
Pesos sobre trabajadores (%)	30,6%	39,7%	33,3%
Personas que ocupan cargos societarios-políticos	107	79	186
Pesos según género (%)	57,5%	42,5%	100,0%
Pesos sobre trabajadores (%)	17,6%	28,5%	20,9%

BRECHA SALARIAL

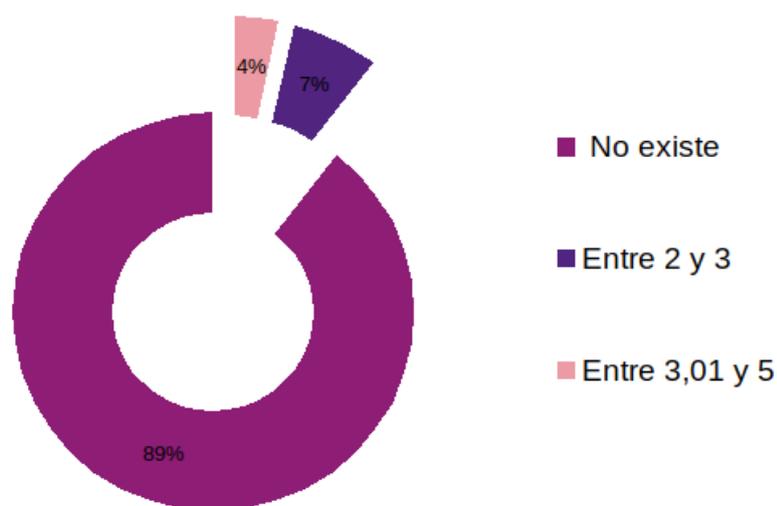
En lo que a la igualdad de oportunidades se refiere, la diferencia salarial en la muestra alcanza una ratio de 1,5. En la **Tabla 7** se pueden identificar la diferencia salarial a nivel general y la relación entre retribuciones más altas y más bajas según género. Examinando las diferencias salariales en función del sexo, encontramos que no hay grandes diferencias entre los salarios medios de hombres y mujeres, este dato se mantiene constante en las cuatro ediciones de análisis de datos del MESM.

Tabla 7. Igualdad retributiva en las entidades en entidades del MESM (2019).

Ratio según género	Mujeres	Hombres	No binarias	Total
Retribución más alta (precio bruto) por hora trabajada (euros)	13,04	13,78	12,92	14,07
Retribución más baja (precio bruto) por hora trabajada (euros)	10,05	10,32	10,32	9,71
Índice de banda salarial	1,30	1,28	1,22	1,50
Salario medio del ejercicio (euros)	18247,90	17804,05	18201,04	18084,33

En el **Gráfico 17** se muestran los porcentajes referentes a la brecha salarial en las entidades que forman parte del MESM para el 2019. Es muy significativo que el 89% de las entidades no existen diferencias salariales y únicamente el 4% de las entidades presentan las diferencias más altas (se encuentran entre 3,01 y 5 como máximo). Para este mismo año, se evidencia el contraste con los alarmantes datos que ofrece la economía normativa, la cual permite diferencias de hasta 123 veces más, entre los salarios que ganan los altos directivos y consejero/as de empresas del IBEX 35 y el sueldo del resto de personas trabajadoras⁸.

Gráfico 17. Brecha salarial en entidades del MESM (2019).

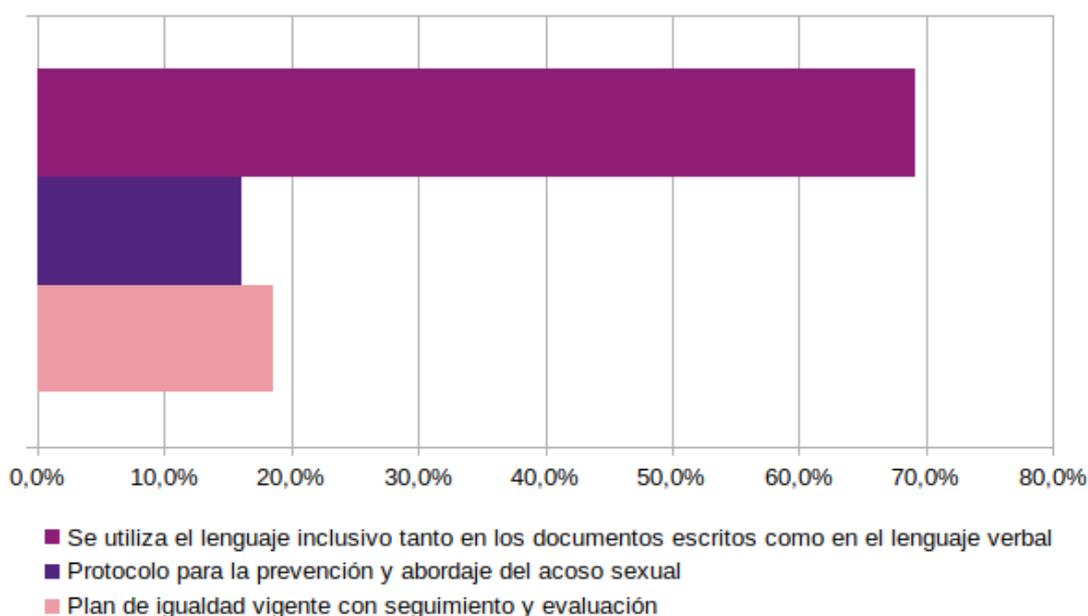


Tal y como se detalla en el **Gráfico 18**, podemos detectar prácticas que favorecen que las entidades del MESM estén protegidas de acciones machistas y favorezcan la equidad entre las personas que las componen. El 69% de las entidades del MESM hacen uso de lenguaje inclusivo tanto en los documentos escritos como en el lenguaje verbal (el 17% lo utilizan en los

⁸ OXFAM INTERMÓN: "QUIEN PARTE Y REPARTE La huella en la desigualdad de las empresas del IBEX 35" Informe nº53, octubre 2019 <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/quien-parte-y-reparte-informe-ibex-2019.pdf>

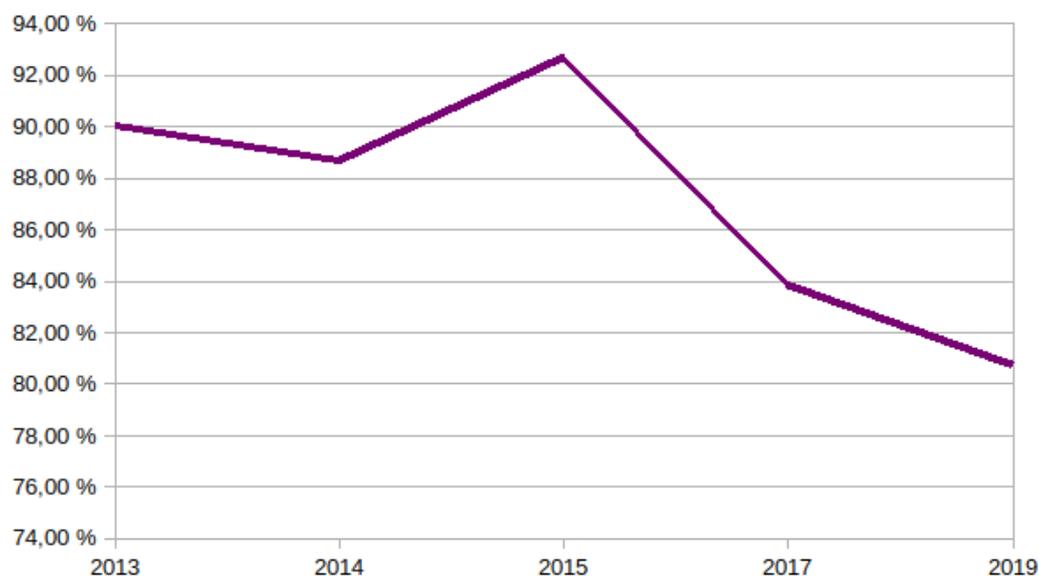
documentos escriben y un 14% normalmente no lo emplea). Por otro lado el 16% posee un protocolo específico para la prevención y abordaje del acoso sexual y el 18,5% de las entidades tienen plan de igualdad vigente con seguimiento y evaluación.

Gráfico 18. Prácticas que favorecen la igualdad de género en entidades del MESM (2019)



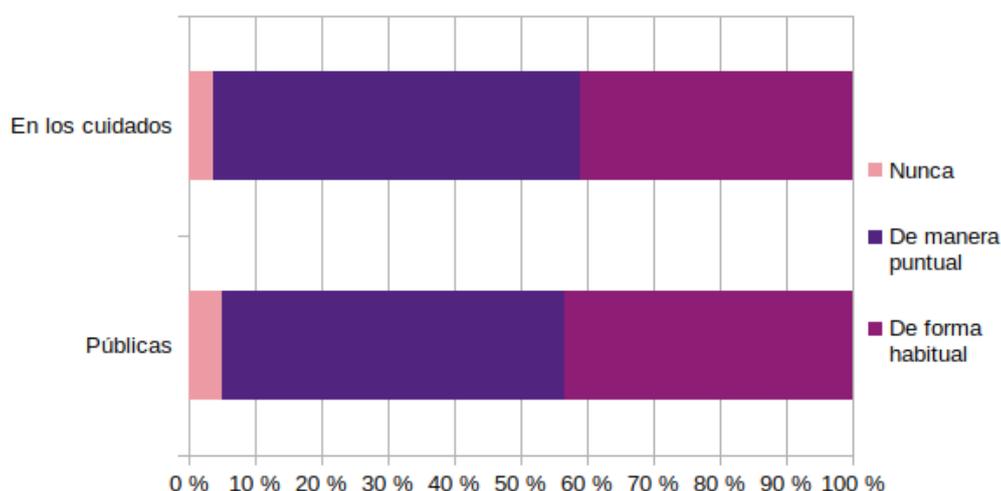
Por otra parte, de acuerdo a los datos que aparecen en el **Gráfico 19**, observamos que en las organizaciones del MESM en el 2019, poseen un alto grado de transparencia, esto hace que el 81% de los casos la información sobre las remuneraciones es pública y conocida por las personas que trabajan dentro de las organizaciones. Sin embargo, este compromiso con la transparencia con tendencia a mantenerse o a aumentar desde 2013, mostró un descenso en 2017, descendiendo un 12% desde el 2015 hasta el 2019.

Gráfico 19. Evolución de la transparencia dentro de las entidades del MESM (2013-2019).



Otro aspecto que las entidades, al realizar el Balance Social, se cuestionan es la distribución de tareas públicas (hacia afuera) y de cuidados (hacia adentro de la organización). El 43% de las entidades han manifestado que distribuyen de forma equitativa y habitual las tareas públicas y con un porcentaje muy similar (41%), consideran que distribuyen de forma habitual las tareas y responsabilidades de cuidados internos.

Gráfico 22. Distribución equitativa de tareas y responsabilidades en las entidades del MESM (2019)



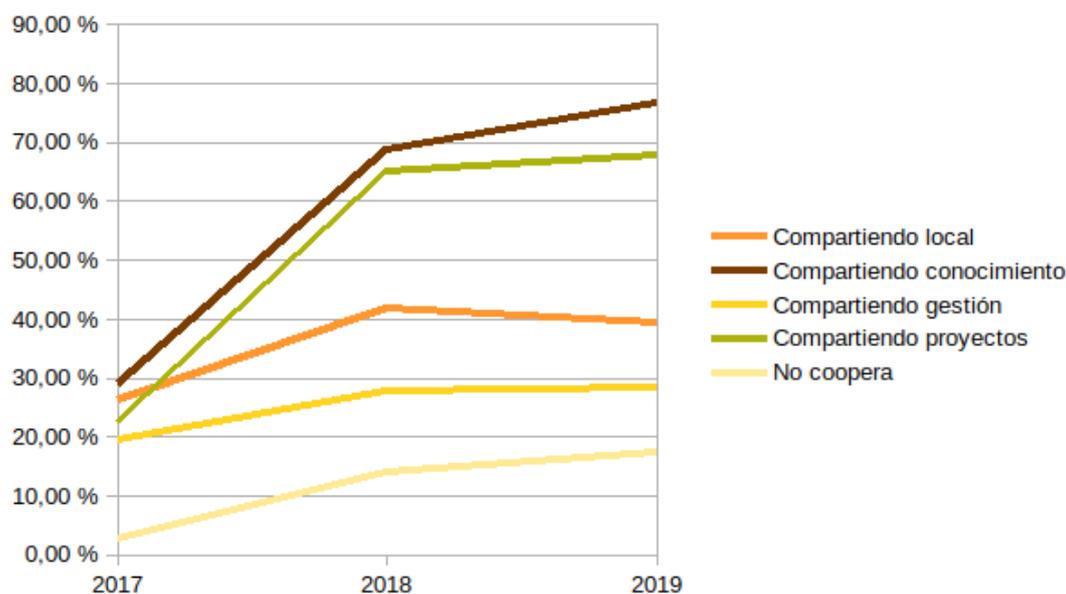
La ESS prima favorecer la cooperación, dentro y fuera de las organizaciones, en lugar de la competencia. Está basada en una ética participativa y democrática, entre las personas y organizaciones, que fomente el aprendizaje y el trabajo cooperativo, mediante procesos de colaboración, de toma de decisiones conjuntas, de asunción compartida de responsabilidades y deberes, que garanticen la máxima horizontalidad posible a la vez que respeten la autonomía de cada una, sin generar dependencias.

Las prácticas de cooperación empresarial son, sin duda una característica intrínseca de la ESS y necesarias para la transformación social que la actual sociedad requiere. Para explicar este comportamiento, hay diversas prácticas cuantificables que ayudan a entender el hacer cotidiano de este principio.

Como primer acercamiento, resulta interesante entender las acciones que, las entidades del MESM, realizan en su cotidiano en materia de intercooperación con otras que proporcionan los mismos productos o servicios. En el **Gráfico 23** se puede analizar el comportamiento de algunas prácticas de intercooperación entre las organizaciones de la red en los últimos tres años. A nivel general, en el 2019, el 83% de las entidades tienen prácticas de intercooperación, aún así es importante estar alerta a una leve tendencia en el incremento de las entidades que no intercooperan desde el 2015 (un 15%).

Sobre las prácticas concretas, algunas en estos años tienen una tendencia de crecimiento, principalmente compartir conocimientos entre las entidades del mismo sector (en el 2017 compartían el 29% y en el 2019 comparten 77%) y proyectos (para el 2017 eran el 23% y en el 2019 el 68%). Compartir gestión es una práctica que comparte la tendencia de crecimiento, pero a un ritmo menos acelerado (en el 2017 compartían gestión el 19% de las entidades y en el 2019 son 28%) y por último, compartir local es una práctica que tendía al crecimiento, pero que en el 2018 de ser el 42% de las entidades, ha bajado al 39%.

Gráfico 23. Evolución de la intercooperación de la ESS madrileña 2017-2019



Las entidades de la ESS, a nivel estatal, cada vez tienen más conciencia de su papel activo como consumidoras de servicios y productos, esto se traduce en que los intercambios económicos dentro de la red (o a entidades no lucrativas) aumenten y sean cada vez más frecuentes. Tal y como se muestra en la **Tabla 8**, un 7,8% del total de las adquisiciones de compras de bienes y servicios a nivel nacional, son compras internas a entidades del Mercado Social o a otras entidades de REAS RdR y un 8,7% representan los importes de compras de bienes y servicios abastecidos a través de entidades de la economía social que no forman parte de este mercado, o de la propia REAS RdR. Referente a estas compras estatales, las realizadas por parte de las entidades pertenecientes al Mercado Social de Madrid, representan el 12,6% del total de compras internas a entidades del Mercado Social o a otras entidades de REAS RdR, y 3,6% del total de compras estatales a entidades no lucrativas.

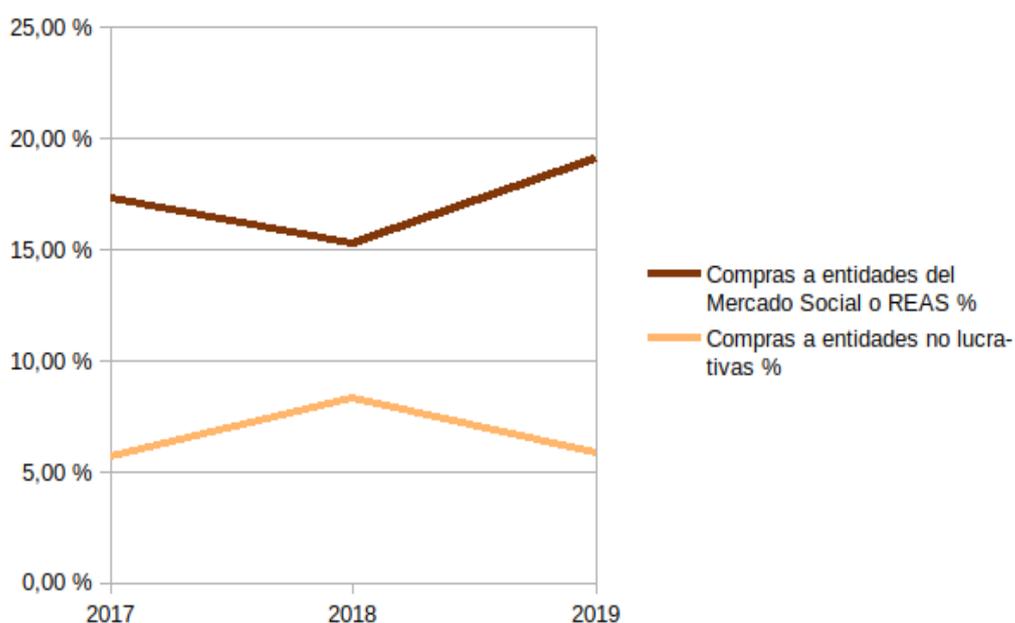
Continuando con el análisis de compras por parte de las entidades del MESM, se identifica cómo el 19% del total de las compras de bienes y servicios de las entidades de Madrid, son a entidades del Mercado Social o a otras entidades de REAS y un 5,9% a entidades no lucrativas.

Tabla 8. Volumen total de compras internas y a entidades no lucrativas de las organizaciones de REAS RdR a nivel estatal y MESM (2019).

	Estatal	Madrid
Compras a entidades del mercado social (€)	14.515.086,66	1.828.128,19
Peso respecto al total de compras de bienes y servicios (%)	7,80 %	19,06 %
Compras a entidades no lucrativas (€)	15.688.167,19	562.463,48
Peso respecto al total de compras de bienes y servicios (%)	8,70 %	5,86 %

Al analizar con más detenimiento estas cifras, en las entidades del MESM resulta interesante identificar la evolución de las compras de bienes y servicios a entidades de la propia red, o a entidades no lucrativas. En el **Gráfico 24** se pueden observar dos tendencias contrarias. El volumen de compras internas entre las propias entidades del MESM y REAS decreció entre el periodo de 2017 a 2018, y para el 2019 se ha incrementado superando al 2017 (para el 2017 representaban un 17% de las compras totales y se ha incrementado al 19%). Por parte de las entidades del MESM, esta tendencia no es igual para las compras a entidades no lucrativas, la cual estaba con una tendencia positiva entre 2017 y 2018 (de 5,6% pasó a un 8,3% de las compras totales) y para el 2019 esta cifra decreció y ahora representan el 5,9% de las compras totales.

Gráfico 24. Evolución de compras internas, y a entidades no lucrativas del MESM (2017-2019)



3.5 COMPROMISO MEDIO AMBIENTAL



La Sostenibilidad medioambiental, es un principio recogido en la Carta Solidaria de REAS. Engloba la relación de nuestra actividad productiva y económica con la naturaleza, por ello nuestra alianza con ella y el reconocimiento de sus derechos es nuestro punto de partida.

Si queremos que la satisfacción de nuestras necesidades no suponga un deterioro irreversible de nuestro entorno, que afecte a nuestro bienestar o que comprometa directamente nuestra supervivencia, el cuidado y mejora del Medio Ambiente es un tema transversal y a tener en cuenta en el desarrollo de cualquier actividad.

Para valorar este compromiso en el BS se ha preguntado a las entidades sobre: la existencia de una política de concienciación de las personas de la entidad; colaboración con entidades dedicadas al cuidado del medio ambiente; tipo de productos ofrecidos; tipo de productos consumidos; tipo de energía eléctrica utilizada; medios de transporte utilizados; política de prevención y gestión de residuos y cálculo de emisiones de CO₂ (siendo estas últimas preguntas no obligatorias).

Resulta interesante comparar los comportamientos y prácticas ambientales entre el ámbito local y el estatal (**Tabla 9**). Se evidencian tendencias con diferencias no muy significativas en la mayoría de parámetros ambientales analizados, pero hay algunos datos que vale la pena resaltar. Por un lado, en la mayoría de prácticas ambientales hay un alto grado de compromiso por parte de las entidades en todos los territorios. Estos son asumidos por más del 50% de las entidades de la red (exceptuando dos compromisos)

Los dos compromisos ambientales disonantes son el control interno de emisiones de CO₂, y la realización de un plan de acción o sistema de gestión ambiental. A nivel nacional es mayor el porcentaje de entidades que los asumen, que las del MESM. Casi el doble de entidades realizan un el control de emisiones de CO₂ (de 14% del total de entidades a nivel estatal, a un 7% de entidades en Madrid) y un 16% más de entidades para la realización de un sistema de gestión ambiental (48% de entidades a nivel nacional y un 31% de entidades en Madrid). Dicho esto, ambos compromisos son los que, con diferencia, menos grado de consecución tienen en todos los territorios, y

cabría preguntarse si las entidades que lo asumen son entidades con un tamaño considerable y poco asumible por parte de las entidades pequeñas. Como ya hemos analizado en este informe, la ESS en Madrid se caracteriza por tener entidades no muy grandes (el 78% de las entidades tienen menos de 10 personas trabajadoras)⁹.

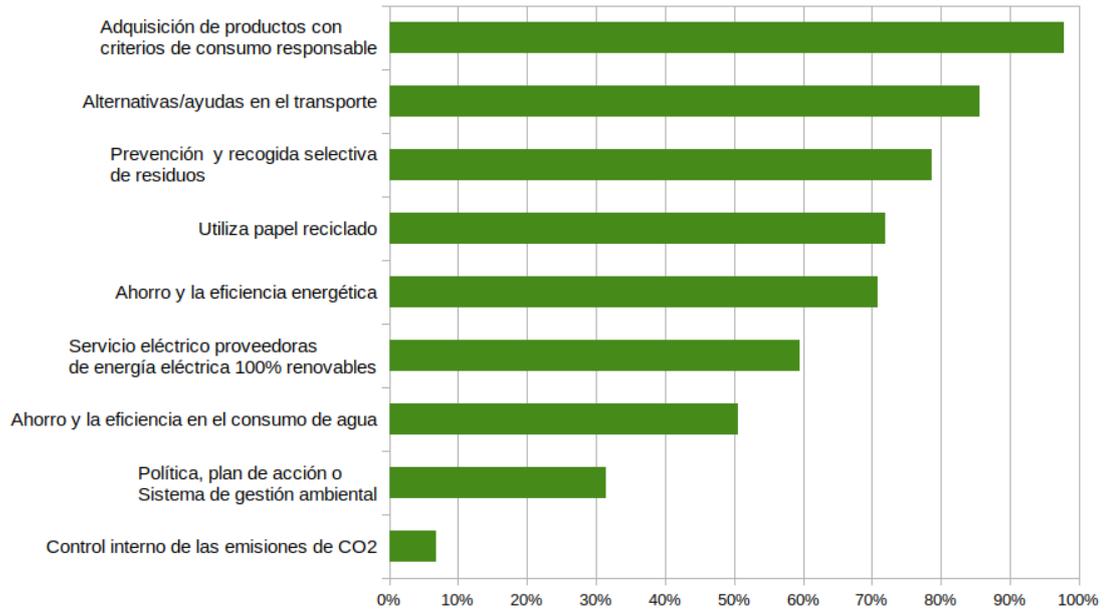
Tabla 9. Comparativa sobre el compromiso ambiental de las organizaciones de REAS a nivel estatal y MESM (2019).

Práctica ambiental	Estatal	Madrid
Control interno de las emisiones de CO2	14,00 %	7%
Política, plan de acción o Sistema de gestión ambiental	48,00 %	31%
Ahorro y la eficiencia en el consumo de agua	62,00 %	51%
Servicio eléctrico proveedoras de energía eléctrica 100% renovables	71,00 %	60%
Ahorro y la eficiencia energética	78,00 %	71%
Utiliza papel reciclado	82,00 %	72%
Prevención y recogida selectiva de residuos	86,00 %	79%
Alternativas/ayudas en el transporte	74,00 %	86%
Adquisición de productos con criterios de consumo responsable	95,00 %	98%

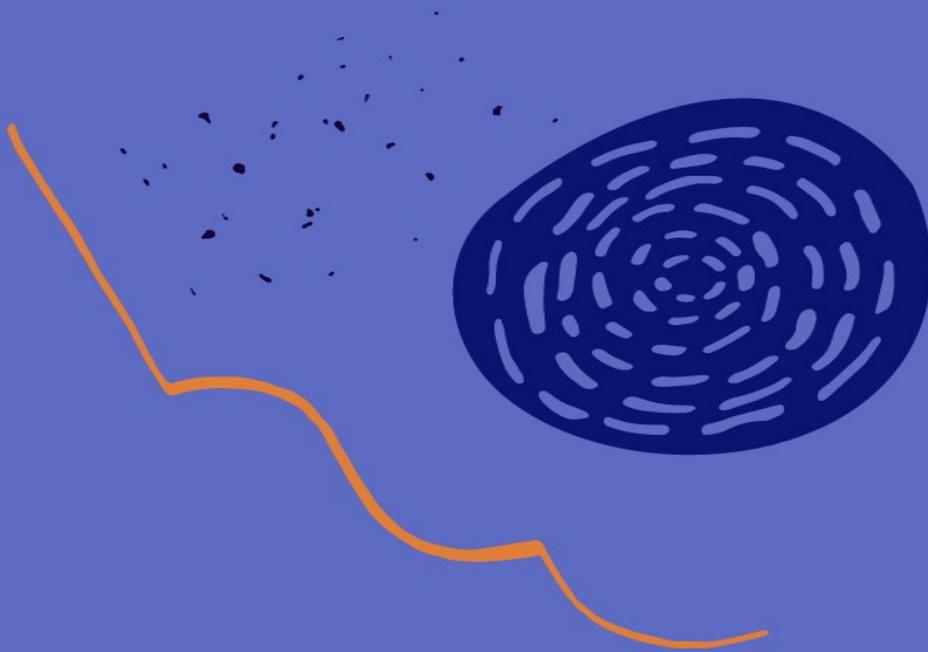
En el **Gráfico 25** se encuentran resumidas las principales prácticas, que las entidades del MESM en el 2019, ejecutan en su cotidiano en relación al compromiso ambiental. Las prácticas más comunes son: la adquisición de productos con criterios de consumo responsable (98%), la oferta de alternativas y/o ayudas en el transporte (86%) y la adopción de prácticas para la reducción de la generación de residuos y recogida selectiva (79%). Siguen la utilización de papel reciclado (72%) y ahorro y eficiencia energética (71%). En el otro extremo se encuentran las prácticas de control interno de las emisiones de CO2 (7%).

Gráfico 30. Compromiso ambiental de las organizaciones del MESM (2019).

⁹ Estos son dos ejemplos claros del tipo de preguntas que el Grupo de Trabajo de Auditoría/Balance Social de REAS estatal debe redefinir para futuros cuestionarios, e identificar qué entidades deben evaluarse al respecto.



3.6 COMPROMISO SOCIAL



El compromiso social con el entorno, según la definición de la Carta Solidaria de REAS, hace referencia a las interacciones de las organizaciones con las problemáticas sociales y su participación activa para impulsar una ESS que dé respuesta a esas problemáticas.

Se entiende la colaboración como un camino a través del cual experiencias positivas, solidarias y concretas, crean procesos de transformación en las estructuras generadoras de desigualdad, dominación y exclusión.

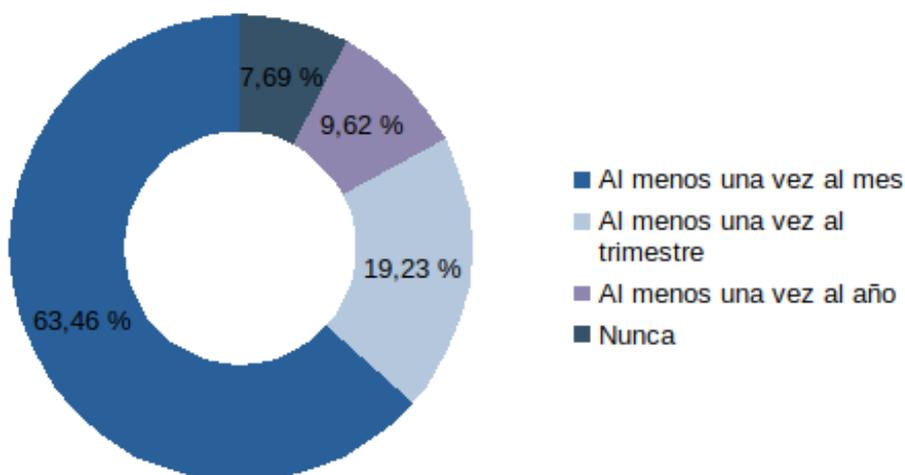
Es necesario que las entidades, en la búsqueda por satisfacer sus necesidades, integren este principio. Lo que les supone tener presente una doble mirada, la micro y la macro, la local y la global. Fortalecer el tejido local, así como articularse en dimensiones más amplias para buscar soluciones más globales.

Como se ha justificado en el informe recién publicado sobre el impacto del COVID-19 en la ESS¹⁰, el compromiso social y la solidaridad está en el ADN de las entidades que la conforman. Este principio, por el que rigen las entidades de la ESS, únicamente no sale a la luz en tiempos de crisis, sino que son prácticas cotidianas y desarrolladas a lo largo de los años por las entidades de la red.

Una de estas prácticas, es el tiempo dedicado a diferentes iniciativas de transformación social dentro del horario laboral (**Gráfico 26**). En el 2019, tienen una mayor frecuencia, las entidades del MESM que una vez al mes le dedican tiempo laboral a este tipo de iniciativas (63,5%), seguidas de las entidades que les dedican tiempo una vez al trimestre (19,2%). Vale la pena resaltar que la suma de ambas, es más del 80% del total de las entidades del MESM.

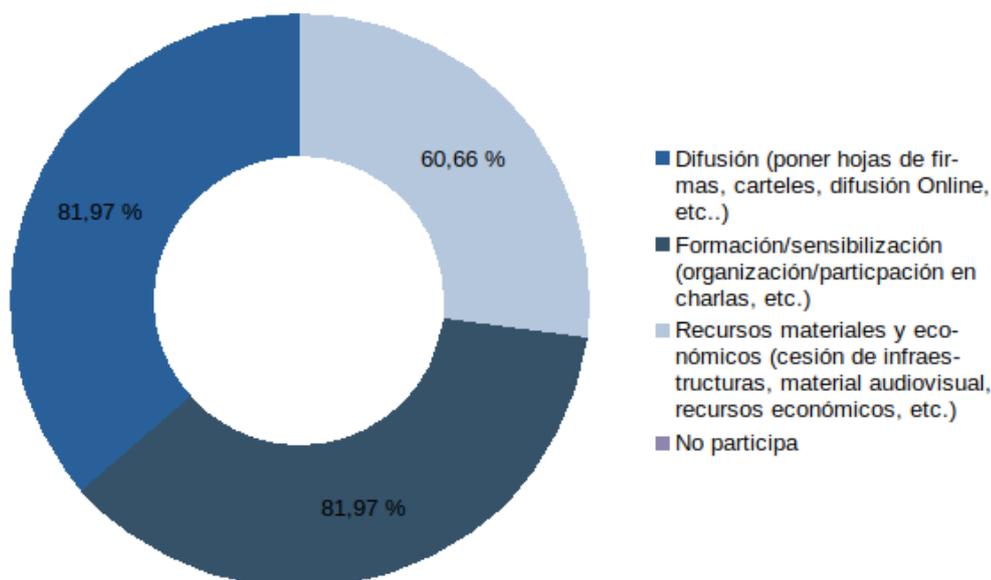
¹⁰ REAS RED DE REDES DE ECONOMÍA ALTERNATIVA Y SOLIDARIA “Impacto del covid-19: la salida ESS en red” noviembre 2020
https://reasnet.com/intranet/wp-content/uploads/bp-attachments/10981/Informe_impacto_covid19_ESS_2020.pdf

Gráfico 26. Periodicidad en la participación de iniciativas de transformación social de las entidades del MESM (2019).



Al analizar las principales formas de participación y vinculación con el entorno de las entidades del MESM, en 2019, (Gráfico 27), resulta relevante que ninguna de las entidades ha manifestado que no participa de ninguna manera. La principal forma de participación, es la formación y/o sensibilización (82%), seguida del apoyo en la difusión (lo realizan también un 82% de las entidades) y un 61% apoya ofreciendo recursos materiales y económicos.

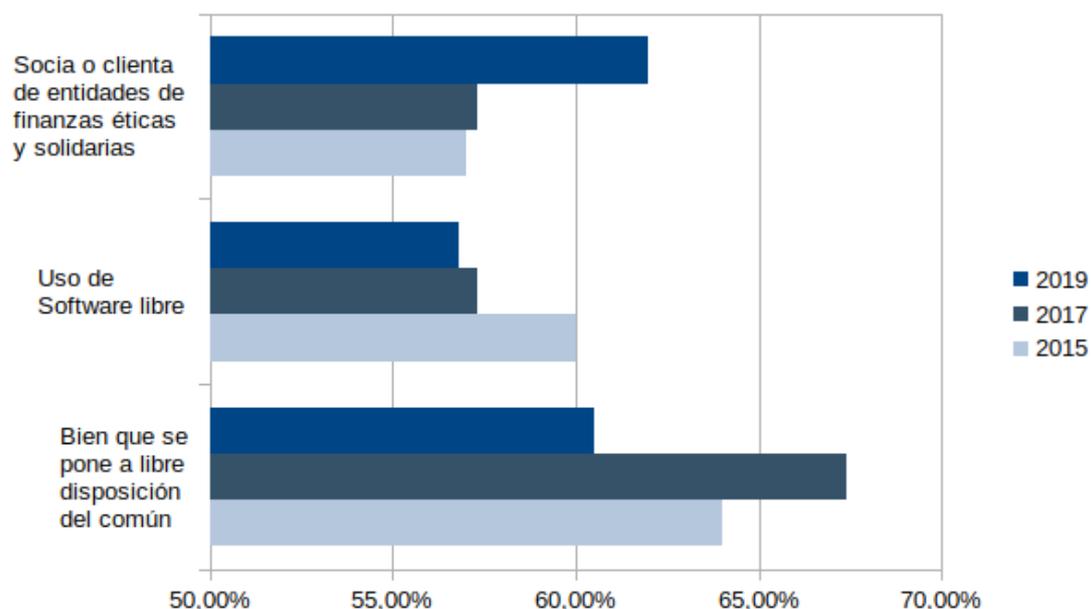
Gráfico 27. Formas de participación y vinculación con el entorno de las entidades del MESM en 2019.



En el **Gráfico 28** se pueden identificar la tendencia y evolución del comportamiento empresarial, sobre otras importantes prácticas de compromiso social, por parte de las entidades que conforman el MESM. En primer lugar, han aumentado el número de entidades que son socias o clientas de entidades de finanzas éticas o solidarias, en el 2015 eran el 57% de las entidades, en el 2019, han pasado a ser el 62%. Esta tendencia positiva no es la misma para otras dos prácticas. Para el 2019 el 60,5% de las entidades tienen prácticas relacionadas con el enriquecimiento del procomún, aportando de forma no privativa los productos de su práctica económica, las cuales han tenido un descenso del 5% desde el 2017 (las cuales eran el 67% de las entidades). También han decrecido, en estos años, un 3% las entidades del MESM que optan por trabajar con software libre, para el 2015 representaban el 60% del total de las entidades y para el 2019 pasan a ser el 57%.

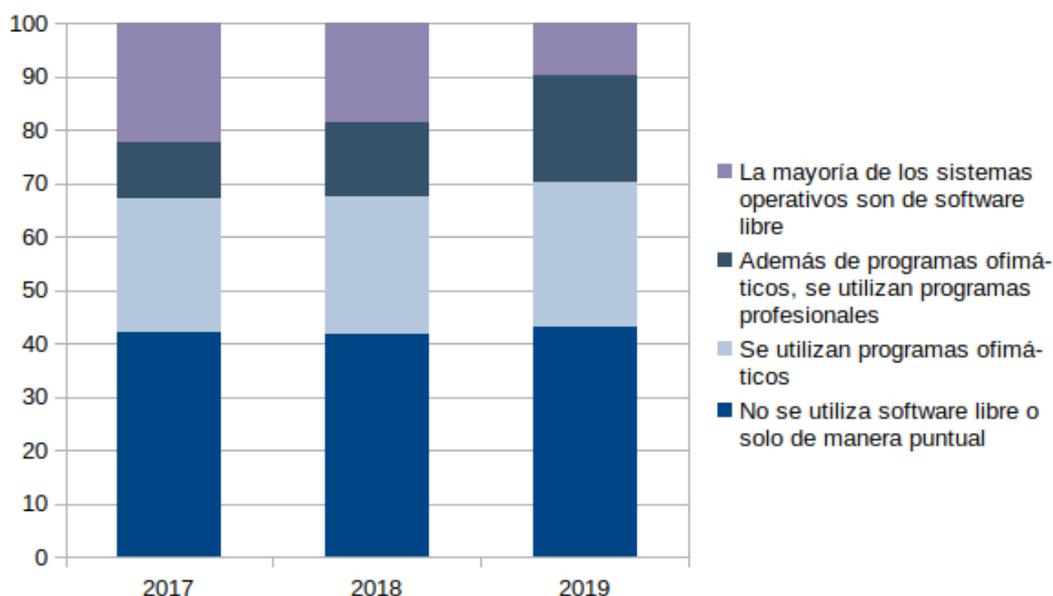
Vale la pena resaltar que, aunque no todas las tendencias son positivas, las tres son comportamientos de compromiso social que realizan más de la mitad del conjunto de las entidades que conforman el MESM.

Gráfico 28. Tendencia en prácticas de compromiso social. MESM (2015-2019)



Respecto al uso de software libre, además de detectar el fenómeno ya mencionado en el gráfico anterior, para comprenderlo mejor, resulta interesante profundizar. Así en el **Gráfico 29** se analiza su evolución en los últimos tres años, respecto a cuáles son sus usos mayoritarios. Se ha identificado que han descendido a más de la mitad el uso de los sistemas operativos de software libre en los ordenadores de las entidades del MESM, en el 2017, el 22% de las entidades tenían instalados en la mayoría de sus ordenadores sistemas operativos con de software libre, frente al 2019, en el que es el 10% de las entidades las que lo tienen instalado. Por el contrario, las entidades han incrementado casi el doble el uso de programas ofimáticos y profesionales (en el 2017 eran el 10,5% de las entidades las que los usaban y en 2019, son el 19,8% de las entidades).

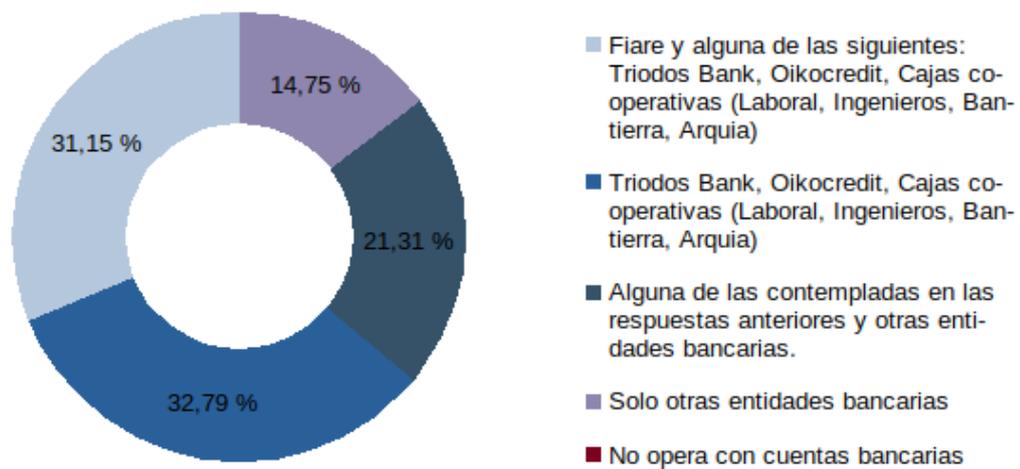
Gráfico 29. Usos del software libre en las entidades del MESM (2017-2019)



Por último, resulta interesante analizar el tipo de banca con el que operan las entidades del MESM de manera habitual (**Gráfico 30**). El 85% de las entidades operan con entidades financieras que comparten criterios y valores de la ESS. A Resaltar, dentro de este porcentaje, que un 31% de las entidades opera con Fiare y alguna de las siguientes: Triodos Bank, Oikocredit y/o Cajas cooperativas (Laboral, Ingenieros, Bantierra, Arquia) y un

32,8% trabaja con alguna banca del grupo citado (Triodos Bank, Oikocredit, y/o Cajas cooperativas).

Gráfico 30. Tipo de banca con la que operan las entidades de la muestra



LOGROS

- La ESS madrileña posee altos niveles de independencia y capacidad productiva. El volumen total de ingresos provenientes de la actividad propia, con diferencia, es superior a los ingresos procedentes de las entidades de financiación, o por subvenciones.
- La estabilidad en la contratación sigue siendo una apuesta en las entidades del MESM.
- La formación de las personas trabajadoras es un valor fundamental para las entidades del MESM.
- En las entidades del MESM existe un alto compromiso por establecer condiciones laborales dignas y de calidad. Un alto porcentaje de entidades poseen una diversidad de medidas dirigidas a el cuidado de las personas trabajadoras. Medidas enfocadas hacia la calidad entre la plantilla, así como medidas que mejoren las condiciones personales tener medidas para la atención emocional y la conciliación con necesidades extralaborales, entre otras.
- Las prácticas de las entidades del MESM, referente a los cuidados y la corresponsabilidad, corroboran que existe una conciencia, dentro de la ESS, de que los seres humanos somos seres vulnerables e interdependientes y que cuidados son un derecho imprescindible para la sostenibilidad de la vida.
- La ESS en Madrid se caracteriza por una clara tendencia a la igualdad salarial. Existe una valoración y dignificación de todos los trabajos que forman parte de nuestros proyectos.
- Las personas que conforman las entidades del MESM, tienen una distribución similar entre la distribución de las tareas públicas y las de cuidados.
- En las organizaciones de la red, aumenta la conciencia del papel activo que tienen como consumidoras de productos y servicios. Muestra de ello es la tendencia positiva del incremento de compras

internas a entidades del MES y REAS RdR.

- Las empresas de la ESS madrileña se fortalecen entre sí, a través de la alta ejecución de prácticas de intercooperación entre las entidades que ofrecen los mismos productos y servicios
- La mayoría de prácticas ambientales poseen un alto grado de compromiso por parte de las entidades de la ESS madrileña.
- El compromiso social y la solidaridad está en el ADN de las entidades de la red. No sólo salen a la luz en tiempos de crisis, sino que son prácticas cotidianas y desarrolladas a lo largo de los años por las entidades de la red.

RETOS

- Identificar si los niveles de inversión son los apropiados para el desarrollo y crecimiento de la ESS, así como si existen frenos para aumentar las inversiones.
- Indagar y reflexionar sobre las causas del incremento del reparto de los beneficios entre las empresas o personas socias, ya que sin ser alarmante, no es una práctica propia de las entidades que pertenecen a la ESS.
- Igualar (o eliminar) la contratación temporal entre hombres y mujeres.
- Ampliar las entidades del MESM que conceden a sus trabajadoras y trabajadores permisos de maternidad y paternidad que amplían los contemplados por Ley.
- Aumentar la diversidad entre las personas que componen las organizaciones. Sumar al proyecto personas, empresas y colectivos que no están

representados.

- Incidir en la mejora de sistemas óptimos de la participación interna de las organizaciones, así como adecuar indicadores y preguntas del Balance Social que midan mejor este tipo de cuestiones.
- Equiparar la ocupación de cargos entre trabajadores y trabajadoras, tanto en los cargos de responsabilidad, así como en los societarios y/o políticos.
- A pesar de ser mayoritaria las entidades que tienen prácticas de intercooperación, estar alerta y que estas prácticas recuperen su tendencia positiva.
- Reforzar los propios circuitos económicos, produciendo y consumiendo en nuestras entidades, así como a entidades que no tienen fines lucrativos.
- Indagar las causas del bajo porcentaje de las entidades que poseen un control interno de emisiones de CO₂, así como en realización de un plan de acción o sistema de gestión ambiental. Detectar si es un problema del propio cuestionario del Balance Social e identificar qué entidades deben evaluarse al respecto.
- Aumentar la instalación de sistemas operativos con de software libre en los ordenadores de las entidades del MESM.

4. Conclusiones y reflexiones para avanzar

Tras el 2020, en la población de este Norte globalizado, aumenta la consciencia de una necesidad que desde los movimientos ecologistas, el feminismo y la ESS venimos advirtiendo desde ya hace tiempo. Las sociedades en su conjunto y los agentes económicos en particular, debemos transitar a otros sistemas productivos, respetuosos con el medio ambiente, dotados de relaciones más justas y equitativas.

La ESS articula personas y empresas que se identifican con unos valores compartidos entorno a sus prácticas empresariales, las cuales ponen en el centro a las personas y la sostenibilidad del planeta. Además de generar una actividad económica, se preocupan de que esta tenga impactos positivos en su entorno y aporten a la transición ambiental y social que nuestro planeta requiere.

Al respecto, el Balance Social, contribuye al fortalecimiento de la ESS en diferentes niveles: colabora en su medición y cuantificación, invita a una reflexión y difusión de sus prácticas, principios y valores, y por último, esta herramienta persigue potenciar el consumo consciente y responsable.

Desde REAS RdR y el MESM, para poder alcanzar estos aportes, se ha realizado una apuesta importante por esta herramienta. En cuanto a la medición y cuantificación de la ESS, a nivel estatal y desde la Comisión del Balance Social de Madrid, tras ya 7 años de trabajo colectivo, hemos podido asentar unas bases sólidas, tanto en la herramienta on-line donde las entidades cumplimentan el cuestionario, como en el cuestionario en sí. El resultado es que tenemos un espacio virtual, donde las entidades se autoevalúan sobre los aspectos que hemos consensuado que son fundamentales para medir las prácticas empresariales de la ESS.

Respecto a colaborar en reflexión y difusión de las prácticas, principios y valores de la ESS, el Balance Social cumple un papel fundamental. A nivel interno de la red, gracias a este trabajo es posible obtener una fotografía sobre el estado de la ESS a nivel nacional y territorial. También permite realizar análisis longitudinales sobre el comportamiento de la ESS, identificar sus tendencias para ilustrarnos dónde se está fortaleciendo y advertirnos dónde se está debilitando y así poder potenciar y fortalecer estos aspectos. Esta herramienta, también permite la autoevaluación en el interior de las entidades que lo cumplimentan. Al realizarlo obtienen un informe e infografía personalizada que compara sus datos y prácticas con el año anterior, lo que les permite evaluarse, reflexionar colectivamente sobre sus prácticas, así como identificar aciertos y retos a corto plazo.

Esta reflexión y difusión de la ESS no se cumple únicamente en el interior de la ESS, también el Balance Social aporta trascender sus fronteras. A través de la publicación de los resultados, sea vía informes, el sello de Balance Social que obtienen las entidades tras cumplimentarlo, la participación en talleres y eventos, invitamos a las personas y entidades ajenas a la red a una reflexión colectiva sobre las prácticas empresariales en su conjunto, y una invitación específica a transitar y apoyar las que se promueven desde la ESS. Si se forma parte de una actividad económica externa a la ESS, invitar a que transite hacia prácticas concretas más equitativas con las personas y respetuosas con el medioambiente. También se realiza una invitación directa a que las personas realicemos un consumo responsable a través de conocer de cerca el corazón de las

entidades, vía sello del Balance Social y su publicación en la web del MESM, junto a los resultados del Balance Social en la infografía.

Nuestro horizonte es que estas acciones, a corto plazo, fortalezcan la red y a las empresas que apuestan por ser democráticas y sostenibles. A largo plazo, consideramos que son aportaciones importantes para apoyar a la transformación social que la actual sociedad requiere.

Dicho esto, aún tenemos retos importantes en cada una de estas áreas o grandes objetivos. Consideramos importante compartir esta reflexión interna, para fijar un horizonte colectivo, no sólo entre la ESS, sino todos los agentes que debemos articularnos para superar la crisis social, de los cuidados y ambiental que estamos atravesando.

- **Aumentar el compromiso de las entidades de la red.** Es importante que el conjunto de las entidades del MESM asuman cumplimentar el Balance Social. Para la consecución de los objetivos de la red, tiene efectos devastadores no cumplir con ese compromiso colectivo. Entre los efectos más destacables es que el análisis agregado del estado de la red se desvirtúa, así como la reflexión en torno a los principios de la ESS se distancia de las prácticas cotidianas de las empresas, entre otros.
- **Alianza con otras herramientas.** A pesar de publicarse en la web del MESM las respuestas de las entidades que cumplimentan el Balance Social, es necesario implementar mecanismos que aseguren la veracidad de las respuestas del cuestionario. El aumento de entidades que forman parte de esta red, trae consigo la necesidad de que esta comprobación y seguimiento de las respuestas sea más riguroso. Al respecto, nos llama la atención los escenarios que ofrece la Certificación Social Participativa, ya que además de otorgar más validez a los datos, promueve el intercambio directo de prácticas sectoriales.
- **Difundir resultados.** Hemos identificado que la realización de encuentros alrededor del Balance Social tiene múltiples resultados positivos y es necesario centrar acciones al respecto. Por ejemplo contagian a otras empresas y personas a que se pasen a hacer otra forma de hacer economía. Promueven la reflexión colectiva sobre los retos que tienen la ESS y las

principales vías para solucionarlos. Potencia prácticas de intercooperación que fortalecen a las entidades y generan red, entre otros.

- **Papel activo del consumo para la transformación.** Como agente generador de cambio, es necesario prestar atención a fortalecer aún más el consumo consciente y responsable. Aunque ha aumentado el realizado entre las propias entidades, es necesario que aumente éste, así como poder atraer a personas individuales a transitar hacia un consumo activo, responsable y consciente.
- **Sumar a las instituciones.** Para avanzar hacia esa transición ecosocial, es necesario que las instituciones se renueven y sumen herramientas como estas en sus procesos internos. Es necesario generar trabajo colectivo con la administración pública. La herramienta del Balance Social, puede ser una herramienta útil para potenciar la contratación pública responsable, así como ser un acceso a licitaciones de las entidades que cumplan con principios éticos con las personas y responsables con el medioambiente.

