



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Un acercamiento a la contribución de las empresas de economía social y solidaria al trabajo digno en la ciudad de Zaragoza.

Autor/es

Nerea Meritxell Lagraba Gascón

Director/es

María Sierra Berdejo

Pablo Redondo Mora

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Año 2023/2024

RESUMEN

Este trabajo busca realizar un acercamiento a la contribución de las empresas de economía social y solidaria al trabajo digno, centrándonos en la ciudad de Zaragoza.

Se indica el concepto de economía social y solidaria, clave para entender en qué consiste el trabajo digno. Se establece un contexto histórico para comprender, a través de un vistazo al pasado, en qué situación se encuentran en la actualidad tanto la economía social y solidaria como el trabajo digno. A continuación, encontramos la técnica metodológica de recogida de datos que utilizaremos: la entrevista cualitativa.

En esta investigación se han realizado cuatro entrevistas en total, la primera de ellas se realizó a la representante de REAS Aragón, una asociación que funciona como red de empresas de economía solidaria. Y posteriormente, le trasladamos las conclusiones extraídas de las entrevistas con las tres cooperativas.

Se identifican además las tres cooperativas a las que se realizaron dichas entrevistas: dDialoga, A Vecinal y Yacarandar, ofreciendo una descripción de cada una.

A través del análisis de las entrevistas realizadas a la representante de REAS Aragón y a tres cooperativas dDialoga, A Vecinal y Yacarandar, se exponen nuestras conclusiones sobre cómo se consigue dignificar el trabajo en las empresas de economía social y solidaria de Zaragoza.

ABSTRACT

This paper seeks to approach the contribution of social and solidarity economy enterprises to decent work, focusing on the city of Zaragoza.

The concept of social and solidarity economy, key to understand what decent work consists of, is indicated. A historical context is established to understand, through a look at the past, the current situation of both the social and solidarity economy and decent work.

Next, we find the methodological technique of data collection that we will use: the qualitative interview.

In this research we conducted four interviews in total, the first of which was conducted with the representative of REAS Aragón, an association that operates as a network of solidarity economy enterprises. Subsequently, the conclusions drawn from the interviews with the three cooperatives were presented.

The three cooperatives that were interviewed are also identified: dDialoga, A Vecinal and Yacarandar, offering a description of each one.

Through the analysis of the interviews with the representative of REAS Aragón and three cooperatives dDialoga, A Vecinal and Yacarandar, our conclusions on how to dignify work in social and solidarity economy enterprises in Zaragoza are presented.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA	7
2.1 LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA EN ZARAGOZA	12
3. OBJETIVOS	14
4. METODOLOGÍA	15
5. ESTUDIOS DE CASO	19
5.1. ECONOMÍA ALTERNATIVA Y SOLIDARIA: REAS ARAGÓN	19
5.2. CASOS PARTICULARES DE EMPRESAS SOSCIALES: dDialoga Sociedad Cooperativa, A Vecinal Supermercado Cooperativo, Yacarandar:	20
6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	27
7. CONCLUSIONES	32
8. BIBLIOGRAFÍA	35
ANEXOS	38

1. INTRODUCCIÓN

En primer lugar, comentar que este trabajo se trata de una continuación y ampliación del TFG “Un acercamiento a la contribución de las empresas de economía social y solidaria a la dignificación del trabajo en Zaragoza” presentado durante el curso 2022/2023, por lo que hay que dejar claro que este TFG parte de aquel trabajo, por ese motivo existen similitudes. Sin embargo, al ser una continuación y ampliación, es un TFG distinto.

La economía social y solidaria se encuentra dentro del ámbito de la economía social, y se trata de una visión y puesta en práctica que coloca los procesos de sostenimiento de la vida como principal actividad socioeconómica, situando en primer lugar a las personas, comunidades y entorno ambiental. Dichos conceptos se sitúan incluso por encima del capital y de su respectiva acumulación.

En cierto modo, sirve para poner la economía al servicio de las personas, con el fin de gestionar los recursos disponibles de forma equitativa y saber utilizarlos de una manera sostenible, por lo que se trata de un modelo que apuesta con la transformación social y el compromiso con el entorno en el que vivimos.

Por un lado, es importante comentar que el concepto de economía social y economía solidaria no hace referencia a lo mismo, ni representa las mismas cosas.

Por un lado, tenemos el concepto de economía social, la cual se ocupa del surgimiento de empresas sociales, ofreciéndoles a éstas una variedad de formas organizativas para su correcta utilización por parte de las empresas sociales o de las organizaciones que con el tiempo pueden evolucionar hacia empresas sociales, sobre todo en la primera fase de arranque; sin embargo, por otro lado, el término de economía solidaria, es incluido por algunos países de la Unión Europea al concepto de economía.

En la entrevista que se expone más adelante en este documento, con la representante de REAS, ella explica que la economía solidaria forma parte de la economía social, pero se centra más en desempeñar una función política. Busca provocar un cambio en la sociedad a través de la puesta en práctica de los principios antes mencionados. Son organizaciones cuyo fin principal no es lucrarse, por lo que su objetivo es transformar las consecuencias del ánimo de lucro como base de las empresas de economía capitalista tradicional, tales como la destrucción del planeta, las desigualdades entre personas... En cambio, ponen a la persona en el centro para conformar una economía sostenible e igualitaria.

Por otro lado, la motivación que nos ha llevado a elegir este tema para realizar el Trabajo de Fin de Grado tiene como principal argumento la diferencia entre la economía social y solidaria, y la economía como siempre la hemos conocido. La economía social y solidaria cambia el punto de atención frente a la economía capitalista tradicional, situando está en primer lugar a las personas, comunidades y entorno ambiental, situando dichos conceptos incluso por encima del capital y de su respectiva acumulación.

Este cambio de paradigma nos ha resultado muy interesante, dada la importancia que tiene poner en el centro a las personas y la dignificación de su trabajo frente a la mera obtención de capital, y nos ha intrigado lo suficiente como para indagar sobre el concepto de trabajo digno en el marco de la economía social y solidaria y elegirlo tema principal para nuestro Trabajo Fin de Grado.

Además, consideramos que el estudio de la economía social y solidaria es crucial para conseguir un futuro sostenible para la sociedad. Estudiar este modelo económico permite comprender cómo puede contribuir a reducir las desigualdades, promover la inclusión social y mejorar el bienestar de las personas y las comunidades. Por otra parte, la economía social y solidaria también está vinculada a la sostenibilidad ambiental y al desarrollo sostenible. Así pues, contribuye a la conservación del medio ambiente y la utilización de recursos de manera responsable.

Desde un punto de vista académico, la economía social y solidaria ha ganado reconocimiento en las últimas décadas como un campo de estudio importante. A pesar de los avances en la investigación de la economía social y solidaria, todavía hay áreas poco exploradas y falta profundizar en ciertos aspectos. Esto ofrece oportunidades para investigaciones académicas que ayuden a ampliar el conocimiento existente y contribuyan al desarrollo teórico de este campo. Debido al gran impacto en la solución de problemas sociales y económicos, las investigaciones sobre este tipo de economía pueden contribuir a desafíos como la pobreza, el desempleo, la exclusión social y la sostenibilidad ambiental, y evaluar la efectividad de sus intervenciones.

Para plasmar lo llevado a cabo en esta investigación, hemos desarrollado un apartado el cual hemos denominado “Economía Social y Solidaria” en el que conceptualizamos la situación de la economía social y solidaria y nos centramos también en el ámbito de legislación. Por otro lado, en dicho apartado existe un subapartado en el cual nos centramos en explicar cuál es la situación de la economía social y solidaria en la ciudad de Zaragoza, y en desarrollar algunos de los antecedentes teóricos de este concepto.

Posteriormente hemos planteado los objetivos de la investigación para de esta manera saber cuál es el camino concreto que queremos seguir y hacia dónde queremos dirigir nuestra investigación.

Posteriormente planteamos la metodología que se ha llevado a cabo para este trabajo, sirve para introducir los métodos que se utilizan para la realización de la investigación, abarca aspectos como por ejemplo la explicación del porqué de la elección de las diferentes entrevistas, el tipo de muestro o incluso una introducción de la elección de las empresas sociales.

Respecto a los estudios de caso, se trata de un apartado en el cual exponemos una breve introducción del concepto de REAS Aragón y de la importancia que posee dentro del ámbito de la economía social y solidaria. Y por otro lado, en el último subapartado se encuentra la explicación de las diferentes empresas sociales seleccionadas y el desarrollado del contenido de las entrevistas a las tres empresas sociales de una manera detallada.

Respecto al análisis de la información comentar que en este apartado se ha producido una codificación de la información expuestas en dos tablas diferentes, la primera tabla hace referencia a las categorías, subcategorías y palabras clave, y la segunda hace referencia a los resultados del análisis. También en este apartado, se encuentra desarrollado los patrones que se repiten en ambas cooperativas relacionándolo a la vez con los objetivos marcados.

En la conclusión, se encuentran resumidos los aspectos de mayor relevancia de la investigación, además de los puntos fuertes y limitaciones, y una breve opinión personal.

Por último, en el apartado de anexos, se encuentran reflejados los guiones de las entrevistas llevadas a cabo.

2. ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

Respecto al ámbito jurídico, en la normativa aplicable que hace referencia a la economía social y solidaria, encontramos diferentes documentos legislativos. Cabe destacar que cada comunidad autónoma tiene su propia legislación sobre cooperativas y asociaciones.

Por un lado, a nivel estatal, encontramos la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, estableció el marco jurídico de la economía social en nuestro país, definiendo el concepto de economía social y sus principios orientadores, sin sustituir la normativa aplicable a cada una de las entidades que conforman su ámbito, con el objetivo de dotar de un mayor reconocimiento y visibilidad a la economía social, otorgándole a su vez mayor grado de seguridad jurídica. Según el artículo 2 de la normativa estatal, “se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”.

Y por otro lado, encontramos en la normativa autonómica, que en Aragón se publicó la Ley 7/2022, de 1 de diciembre, de Economía Social de Aragón, que tiene por objeto establecer un marco normativo común aplicable al modelo de economía social y al conjunto de entidades y colectivos sociales que la integran en Aragón, así como determinar las acciones de fomento e impulso a favor de estas entidades, potenciando su presencia, crecimiento e influencia en todos los campos de la acción social, económica y empresarial, con pleno respeto a la normativa específica que se aplica a cada clase de entidades y a la normativa básica estatal.

Según recoge la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) en su página web, la economía social y solidaria se trata un concepto que integra a organizaciones y empresas que operan comprometiéndose con los principios de solidaridad, democracia y participación de los miembros que las componen, con el propósito de mejorar y satisfacer las necesidades sociales de los individuos y comunidades, así como las condiciones económicas.

A parte de lo comentado anteriormente, a nivel académico se observan numerosas definiciones del concepto de economía social y solidaria, elaboradas y desarrolladas por diferentes autores.

En primer lugar, observamos que, para Elena Novillo, el concepto de “economía social y solidaria abarca una diversidad de experiencias prácticas que pretenden dar respuesta a los graves problemas de desigualdad que el sistema genera y que han ido tejiendo una red de iniciativas que, juntas, constituyen otra visión de la economía” (Novillo, 2016).

Para José Barea, catedrático de la Universidad Complutense de Madrid y presidente de la Comisión Científica del CIRIEC-España, la economía social reúne a las empresas que poseen actuación en el mercado, con el objetivo de producir, financiar y distribuir bienes o servicios.

Pero según Barea, este concepto cobra sentido en las empresas sociales en las cuales la repartición de beneficios no está directamente relacionada con el capital aportado por cada miembro, así que el peso

a la hora de tomar decisiones aplicando los principios de la economía social, sería el mismo para todos, independientemente del capital aportado.

Por otra parte, también explica que la economía social y solidaria engloba a los agentes económicos, los cuales tienen como objetivo la producción de servicios, para satisfacer las necesidades de algunos grupos de hogares; así mismo, la financiación de los mismos se lleva a cabo por las diferentes contribuciones voluntarias de los hogares, como consumidores (Barea, 1990, pp. 3-6) (Barea, 2004, pp. 4-5, 8-9 y 11-12).

Para Jordi García Jané, economista y profesor de la Universidad de Barcelona, la economía social se basa en un conjunto de organizaciones (cooperativas, asociaciones, mutuas...) que tienen el fin de cubrir las necesidades de sus miembros y también de la sociedad en general, a través de la gestión democrática y la solidaridad.

Bajo la opinión de García Jané, la economía social y solidaria también se basa en la gestión colectiva de los recursos y de la producción, con el objetivo principal de promover la igualdad y la justicia social. La economía social hace referencia al conjunto de entidades y organizaciones que tienen como propósito generar un valor económico, social y medioambiental, teniendo como bases fundamentales la cooperación y la sostenibilidad (García Jané, 2010, pp. 1-5 y 9-12).

Jean-Luis Laville en su libro "Economía solidaria, economía social, tercer sector: las apuestas europeas", expone que la economía social y solidaria se trata de un conjunto de iniciativas económicas que buscan la conciliación de la eficiencia económica con dos aspectos fundamentales: la equidad social y la sostenibilidad ambiental. Estas iniciativas se gestionan colectivamente y democráticamente, dando mayor valor e importancia al bienestar de las personas y al medio ambiente.

Bajo su punto de vista, las organizaciones tienen el objetivo de producir empleo digno, promover la inclusión social y fomentar la participación ciudadana en la gestión de los recursos económicos (Laville, 2001, pp. 5 y 11).

Antonio Mendoza Hernández entiende la economía social y solidaria como un modelo económico en el que los principios fundamentales son la cooperación, la sostenibilidad y la participación de los individuos en las diferentes tomas de decisiones.

Considera que tiene como objetivo generar beneficios económicos y sociales, promoviendo a su vez la equidad, la sostenibilidad y la inclusión de los actores en la economía.

Para Mendoza, la economía social y solidaria se trata de una alternativa al modelo capitalista al que estamos acostumbrados, ya que las personas son lo más relevante por lo que busca el bienestar de la población en general (Mendoza, 2018).

Como conclusión, sabiendo los puntos de vista de los diferentes autores, podemos afirmar que la economía social y solidaria se trata un modelo económico el cual se basa en la cooperación, la solidaridad y la equidad; en dichos modelos se destacan aspectos como, la importancia de las organizaciones sociales como las cooperativas o asociaciones. Además, se busca la generación de un desarrollo económico con componentes más sostenibles y se otorga una participación activa de los integrantes de las organizaciones, con el objetivo de generar un impacto positivo en la sociedad y en el medio ambiente.

Según REAS, la **economía social y solidaria se caracteriza por los siguientes objetivos** (REAS, 2020 y 2022):

1. Empleo digno y estable:

Este concepto hace referencia a las condiciones laborales que provocan la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores, así como su desarrollo personal y profesional, dejando atrás la economía convencional del trabajo.

Con medidas como: salarios justos y equitativos, condiciones laborales seguras, estabilidad en el empleo, igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo, y por último, la creación de puestos de trabajo que sean más resistentes a las crisis y la elaboración de un desarrollo profesional el cual sienta sus bases en la formación continua (REAS, 2022, pp. 14 y 27) (REAS, 2020, pp. 1-2, 4 y 9).

2. Corresponsabilidad:

Hace referencia al hecho de que todas las partes interesadas tengan un papel relevante en la obtención de los objetivos propuestos desde un inicio, es decir, en este punto se pone en práctica lo comentado anteriormente, ya que se fomenta la participación activa de todos los actores que se encuentran relacionados con la posible toma de decisiones, tanto en ámbitos privados como en aspectos de convivencia.

Además, este punto también está relacionado directamente con el concepto de cooperación el cual se desarrollará a continuación (REAS, 2022, pp. 23-24) (REAS, 2020, pp. 5).

3. Nuevos modelos de negocio:

Se entiende por nuevos modelos de negocio los que poseen una visión más amplia, sostenible y responsable con el medio ambiente y la sociedad, mediante medidas específicas como por ejemplo la mejora de la producción de bienes y servicios a través de fórmulas innovadoras. Estos nuevos modelos de negocio se genera valor económico a parte de contribuir a la mejora del entorno social y ambiental en las que se encuentran.

Algunas de las propuestas que menciona REAS son: el fomento de prácticas de economía circular, la promoción de la igualdad de género en las empresas o la inversión en energías renovables en dichas empresas (REAS, 2022, pp. 31-34) (REAS, 2020, pp. 2-3 y 7).

4. Cuidado del medioambiente:

En este objetivo se incluyen todas las acciones que están dirigidas a preservar, proteger y mejorar el entorno natural.

En este ámbito se encuentran algunas propuestas de REAS como: “eliminar los subsidios a los combustibles fósiles y las industrias nucleares, poner fin a los subsidios a las corporaciones transnacionales emisoras de carbono; y adoptar/aplicar el principio de “quien contamina paga” a través de medidas y objetivos cuantificables”, la reducción del impacto ambiental de las actividades humanas, el fomento de la producción y el consumo local, la sensibilización de la sociedad acerca del cuidado del medioambiente, la promoción y concienciación de la sostenibilidad, la conservación de la biodiversidad, la gestión adecuada de los recursos naturales y “apoyo e impulso a una fiscalidad positiva a todos los productos que incluyan criterios sociales y medioambientales” (REAS, 2022, pp. 5, 10-11, 13, 15 y 25-27) (REAS, 2020, pp. 6 y 9).

5. Cooperación:

A través de alianzas entre empresas para mejorar la calidad y el desarrollo de las empresas. Para REAS este objetivo es fundamental, ya que se fomenta la alianza entre las empresas de este modelo económico para potenciar así los impactos positivos en la sociedad, mejorar la calidad y el desarrollo de las empresas.

Está basado en la colaboración mutua, la solidaridad entre personas y el fomento del trabajo en equipo para conseguir los objetivos comunes (REAS, 2022, pp. 15-16 y 32) (REAS, 2020, pp. 6-7).

6. Participación y transparencia: (REAS, 2022, pp. 21-24, 30-31, 34, 39 y 41) (REAS, 2020, pp. 5). Según expone REAS, la participación y la transparencia son aspectos principales para un buen desarrollo de las relaciones de colaboración entre las personas que se encuentran involucradas en sus actividades.

Por una parte, respecto a la participación, se entiende que todas las personas implicadas en un proyecto es necesario que tengan la posibilidad de tomar decisiones de una manera colaborativa. Por lo que es imprescindible la participación activa de todos los miembros en la toma de decisiones, además de esta forma se fomenta también la igualdad de opiniones en el proceso de desarrollo del proyecto y la horizontalidad en el organigrama de la empresa.

Por otra parte, en la transparencia se considera que la información debe ser accesible y clara para todas las personas implicadas en la red. Esto implica compartir de forma abierta y honesta la información relacionada con las actividades, proyectos, decisiones y resultados obtenidos, promoviendo la rendición de cuentas y la confianza entre los miembros de la red, realizando, por ejemplo, auditorías públicas.

7. Transformación:

Para REAS, la transformación se refiere a un proceso de cambio real y progresivo en la economía y de los métodos de trabajo para lograr generar un modelo económico más justo, sostenible y solidario. Por tanto, todo esto supone una reorganización de las relaciones económicas, sociales y ambientales.

Además, implica la construcción de una economía que ponga en el centro de la cuestión a las personas y al planeta, dejando de lado el modelo capitalista tradicional, el cual está basado en la maximización del beneficio económico a costa de la explotación y degradación de recursos naturales y sociales (REAS, 2022, pp. 13, 18 y 27) (REAS, 2020, pp. 2 y 7).

A continuación, se realizará una investigación cuyo objetivo es conocer el impacto que tienen dichas empresas en la ciudad de Zaragoza en la actualidad y cómo, a través de su trabajo, consiguen alcanzar que la labor que se desempeña sea digna para los empleados.

El concepto de trabajo digno, según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), establece las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (Organización Internacional del Trabajo).

Según la organización internacional, implicaría, en concreto, ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones

que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo).

El concepto de trabajo digno es uno de los principios de la economía social y solidaria, y está basado en la cooperación y el equilibrio salarial, en el derecho a participar en la propiedad de los medios de producción y en la toma de decisiones.

Según Arancibia, las **características del trabajo digno incluyen** (Arancibia, 2011):

- Salario justo:
Un salario que permita a los trabajadores y sus familias vivir con dignidad y seguridad, teniendo en cuenta sus derechos fundamentales, y obteniendo una retribución acorde con la contribución que hagan al progreso de la empresa.
También hace referencia a la remuneración justa y la igualdad de oportunidades (pp. 8, 9 y 18).
- Horarios de trabajo justos:
Permiten a los trabajadores la facilidad de poder conciliar su vida laboral con la personal, evitando así una excesiva carga laboral, la falta de tiempo para el descanso y el estrés. Además, desde hace unos años, la OIT promulga la adopción de medidas para mejorar las condiciones laborales en este ámbito garantizando horarios de trabajo justos y equitativos y a su vez respetando los horarios adecuados de los trabajadores.
Se implementan medidas para mejorar este aspecto con: descansos adecuados en la jornada laboral, límites en la jornada laboral y días de descanso (pp. 3, 6 y 18-20).
- Condiciones laborales seguras y saludables:
Un ambiente de trabajo seguro y saludable, donde los trabajadores no estén expuestos a riesgos innecesarios de salud física o mental, para preservar su protección y seguridad, dentro de lo que permita la legislación (pp. 8).
- Protección social:
Un sistema de protección social que promueve el acceso de las personas a las prestaciones y servicios imprescindibles para su bienestar, brindando así seguridad económica a los trabajadores y sus familias en casos de desempleo, enfermedad o accidente.
El objetivo de la protección social es proteger a los trabajadores de aspectos como la pobreza o la exclusión social (pp. 7 y 14).
- Libertad de asociación y negociación colectiva:
La OIT entiende la libertad de asociación como el derecho de los trabajadores y empresarios a tener la posibilidad de organizarse en sindicatos y en asociaciones con el objetivo final de la defensa de sus derechos laborales.
Sin embargo, la negociación colectiva hace referencia al derecho que poseen los sindicatos y los empresarios de elaborar una serie de negociaciones, con el propósito de establecer la mejora de determinados aspectos laborales, por medio de acuerdos colectivos, como por ejemplo en el salario o en las condiciones de trabajo (pp. 4-5 y 9-13).
- Capacitación y desarrollo:
Se trata del conjunto de procesos que están creados para mejorar las competencias, habilidades y conocimientos de los trabajadores, para aumentar de esta manera su productividad dentro de la empresa y también su calidad de vida en el ámbito laboral.

Además, es la capacitación la que determina la adquisición de habilidades concretas para la realización de las diferentes tareas y la subsanación de los diferentes problemas que puedan existir en la empresa (pp. 3 y 5-7).

2.1 LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA EN ZARAGOZA

Las primeras experiencias de economía social se remontan a las prácticas populares asociativas, mutualistas y cooperativas que surgieron a finales del siglo XVIII y que evolucionaron durante el siglo XIX en distintos países europeos. Surgieron como una respuesta de los grupos sociales más vulnerables ante las nuevas condiciones laborales y de vida creadas por el desarrollo del capitalismo industrial (Monzón, 2003).

En España, la economía social y solidaria tiene sus raíces en el movimiento obrero del siglo XIX y principios del XX, cuando surgieron las primeras cooperativas de producción y consumo. Surge como reivindicación a las diferentes desigualdades que desarrolla el sistema social del momento (Novillo, 2016).

En la década de los 70, la economía social y solidaria comenzó a resurgir en España, impulsada por la creciente conciencia sobre la necesidad de un modelo económico más justo y sostenible. En estos años surgieron organizaciones como las cooperativas, las sociedades laborales y las empresas de inserción, con el objetivo común de paliar significativamente las necesidades y carencias de buena parte de la población española. Este tipo de organizaciones buscaban promover aspectos como: el bienestar de las personas en el centro de la economía, la participación democrática y la solidaridad en el ámbito económico (Novillo, 2016).

Actualmente, la economía social y solidaria en España está en auge, con un gran número de empresas y organizaciones que operan en este ámbito.

Hemos reunido una serie de datos correspondientes a la economía social, ya que los datos de la economía solidaria aún no han sido representados singularmente, sino que se presentan conjuntamente con los datos de la economía social, según el Informe de la economía social en España 2020, elaborado por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES, 2020).

En España hay más de 42.000 empresas de economía social, que emplean a más de 2,3 millones de personas y generan un volumen de negocio de más de 157.000 millones de euros. Además, la economía social y solidaria está cada vez más presente en la agenda política y social, con iniciativas como la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la Responsabilidad Social, que reconoce el papel de las empresas sociales en la construcción de un modelo económico más justo y sostenible. Una empresa social es una organización cuya misión combina el incremento de los ingresos y los beneficios con la necesidad de respetar y apoyar a su entorno y a sus stakeholders (Deloitte, 2022).

Lo destacable es que, en Aragón, este tipo de entidades ya existían previamente a estos movimientos contra las penurias del capitalismo de la primera revolución industrial. Por ejemplo, la Fundación Hogar Santa María de Gracia, creada en 1430, la Fundación Martín Juan Agustín (1619), la Fundación Capellanía del Rosario (1642) (Marhelka, 2020).

En Aragón, la economía social tiene una larga tradición y una amplia implantación en todo el territorio. Como destaca CEPES-Aragón, «Aragón es una de las regiones mejor organizadas y estructuradas del territorio estatal respecto a otras regiones de España, ya que cuenta con al menos una organización representativa de cada una de las entidades que la integran» (CEPES Aragón, 2023).

El modelo socioeconómico de Aragón se caracteriza por una estructura empresarial diversa y dinámica formada por cooperativas, sociedades laborales, empresas de colocación y otras entidades que promueven valores como la democracia, la participación, la justicia y la solidaridad (Marhelka, 2020).

En el año 2023, Aragón cuenta con 400.000 personas implicadas en empresas sociales. Existen 7.500 entidades sociales (un 8,49% del total aragonés), 22.000 empleos (un 3,76% del total aragonés), y una facturación de 3.355M€, que supone un 9,51% del total territorial y 599M€ de valor añadido bruto (CEPES Aragón, 2023).

En materia de trabajo decente, se han logrado avances significativos en los últimos años, tanto a nivel legislativo como en el campo de la sensibilización social. En 2017, se aprobó la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, para aumentar la oferta formativa de los trabajadores autónomos en el ámbito de la economía social, ya que el objetivo es fomentar el empleo de calidad y el emprendimiento social.

En este sentido, esta ley contribuye a la creación de oportunidades laborales estables y de calidad, promueve la igualdad de género, previene la precariedad laboral y protege los derechos laborales y sociales de los empleados. Además, se están implementando iniciativas para sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia del trabajo decente y la economía social y para promover la contratación pública responsable y sostenible.

La crisis provocada por el COVID-19 ha puesto en jaque el modelo socioeconómico actual, haciendo acuciante la necesidad de caminar hacia otro modelo más comprometido con el medioambiente y que trabaje por y para las personas. Ese modelo es la Economía Social, que ha vuelto a demostrar, como hizo en la crisis anterior, su resiliencia y capacidad de adaptación, siendo una pieza clave durante la pandemia y actuando como palanca de cambio para la reconstrucción económica y social en los distintos niveles. Un modelo que en Aragón cuenta con una larga trayectoria y una amplia implantación en todo el territorio. Uno de cada tres aragoneses participa, colabora o forma parte de la Economía Social a través de sus más de 5.000 empresas y entidades (Marhelka, 2020).

En definitiva, si bien aún queda trabajo por hacer, la situación del trabajo digno en el sistema socioeconómico aragonés muestra tendencias positivas, con instituciones y actores sociales comprometidos a avanzar en esta dirección.

3. OBJETIVOS

El objetivo general de este trabajo de investigación es analizar cómo contribuyen las empresas de economía social y solidaria a conseguir la dignificación del trabajo en Zaragoza.

Para alcanzar el objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar la consecución de los objetivos de la economía social y solidaria por parte de las empresas sociales seleccionadas.
2. Descubrir cuales son las medidas y acciones específicas que toman las empresas sociales en referencia a los principios de la economía social y solidaria y al trabajo digno.
3. Investigar cuales son las iniciativas que siguen estas empresas sociales para cuidar los derechos de sus trabajadores.

4. METODOLOGÍA

A continuación, nos adentraremos en la metodología, incidiendo en las técnicas que nos son más útiles en la búsqueda de los datos más relevantes en esta investigación.

La metodología se refiere al conjunto de técnicas, procesos y procedimientos sistemáticos que se utilizan para llevar a cabo una investigación, proyecto, tarea o actividad en particular. Esencialmente, la metodología es una forma de organizar y estructurar el proceso de trabajo para lograr los objetivos deseados de manera eficiente y efectiva.

Dentro de las diferentes técnicas de metodología, hemos elegido la entrevista, más concretamente la entrevista cualitativa, como la herramienta a utilizar, debido a que es el método que mejor se adapta a nuestras necesidades en esta investigación.

La entrevista cualitativa, es una técnica de investigación en la que se recopila información a través de preguntas exploratorias, con el objetivo de comprender en profundidad la perspectiva, experiencias, percepciones, opiniones y actitudes de los participantes.

A diferencia de la entrevista cuantitativa, que se enfoca en recopilar datos numéricos, la entrevista cualitativa se enfoca en recopilar datos más descriptivos y detallados.

Hemos elegido la entrevista cualitativa como método a utilizar para nuestra investigación, ya que se trata de un método más flexible en el que el entrevistador suele seguir un guión de preguntas generales, pero también puede hacer preguntas adicionales en función de las respuestas de los participantes. Además, dentro de entrevista cualitativa teníamos la posibilidad de elegir entre diferentes tipos como puede ser la estructurada, semiestructurada o no estructurada, y la duración también era un aspecto muy flexible, ya que puede variar desde unos pocos minutos hasta varias horas.

En este proceso de análisis, no se ha utilizado únicamente un tipo de entrevista cualitativa, ya que por un lado en la entrevista realizada a la representante de REAS Aragón, consideramos que lo más óptimo era hacer una entrevista semiestructurada, porque de esa manera también había más margen para que el entrevistado pueda expresar sus opiniones, o preguntas más abiertas tal y como sucede en este caso por ejemplo: “Ya estamos terminando la entrevista ¿Hay algo que le gustaría añadir?”, además de que existe una mayor flexibilidad en cuanto a la aclaración de las diferentes cuestiones que surjan, más informalidad o naturalidad e incluso también llegar a conseguir un grado de profundidad muy elevado en el análisis de la entrevista. Por otra parte, el otro tipo de entrevista cualitativa que se ha utilizado ha sido la entrevista estructurada o enfocada, respecto a este tipo entrevista consideramos que lo más conveniente era ponerla en práctica en las entrevistas realizadas a las empresas sociales seleccionadas, ya que al no tener experiencia previa realizamos entrevistas consideramos que nos desenvolveríamos mejor en un tipo de entrevista en el que las preguntas fuesen más cerradas, para llevar el análisis con la mayor objetividad posible, además para nosotros también era más sencillo a la hora de analizar la información y su clasificación.

Por otro lado, consideramos que podíamos obtener información más detallada y específica, para así poder averiguar aspectos como la propia opinión de los participantes o sus experiencias personales, y profundizar más en ciertos temas que nos parecían relevantes (Gallay, 2022) (Solís, 2020).

Uno de los motivos por los que nos decantamos para realizar entrevistas cualitativas estructuradas a las diferentes empresas sociales fue por las numerosas ventajas que nos ofrecía el llevarlo a cabo, por un lado, por mucho que nos hubiéramos informado y preocupado por recabar información, con esta manera de elaborar las diferentes cuestiones es muy probable que puedan ofrecernos respuestas diferentes a los conocimientos previos que poseíamos, y por lo tanto ayudan a ampliar la información previa que poseíamos.

Por otro lado, desde la perspectiva de la flexibilidad, optamos por este tipo de entrevista porque no limitan la respuesta del entrevistado, ya que en el proceso comunicativo las respuestas de los mismos son abiertas, por lo que pueden explayarse en su explicación, sin necesidad de imponer límites de manera excesiva.

Por último, nos pareció una ventaja que los niveles de análisis exploratorio y descriptivo en este tipo de entrevistas es muy elevado, además de que debían estar muy relacionados los objetivos con el tipo de preguntas a realizar, es decir, toda la estructura debía de tener una estructura lógica, para así poder clasificar a buena parte de la población de una manera óptima (Callejo *et al.* 2009, pp. 68-69 y 72).

Otro motivo que nos ha llevado a la elección de la entrevista cualitativa, es que este tipo de entrevista es más cercana y se establece una relación de confianza entre el entrevistado y el entrevistador, a la vez que se obtiene información más completa y con mayor veracidad que en otro tipo de entrevistas, cosa que nos pareció un aspecto importante, ya que nosotros no teníamos experiencia como entrevistadores y preferíamos elegir un método que nos ayudase en ese aspecto.

Hablando ahora del tipo de muestreo utilizado, decidimos realizar un muestreo no probabilístico, ya que la selección de dichas empresas sociales era a conciencia y no de una manera aleatoria, además nosotros teníamos la potestad de decidir a qué número de personas queríamos entrevistar, que en todos los casos era a una única persona, y dentro de este tipo de muestreo utilizamos el muestro intencional y el muestro por conveniencia.

En primer lugar, el muestro intencional se puede apreciar en estas entrevistas, ya que éramos nosotros los que decidimos a que empresas y el número de personas concretas a entrevistar, además, nos ofrecía ventajas como que las muestras a recoger se centran en criterios subjetivos que se encuentran relacionados directamente con el objeto de estudio, y respecto al muestreo por conveniencia, fue utilizado ya que nos guiamos mucho la hora de seleccionar las empresas sociales, por la facilidad de poder llegar a contactar con los entrevistados, es decir, por la disponibilidad. Las ventajas que nos ofrecía este tipo de muestreo era que no existe ninguna forma de hacer indiferencias hacia la población, además de que al usar “muestras accidentales”, es perfecto para procesos exploratorios para su posterior análisis, como es nuestro caso (Callejo *et al.* 2009, pp. 168-169).

Con la intención de conocer más a fondo el funcionamiento de la Economía Social en Zaragoza, debemos introducir el nombre de la organización REAS (Red de Economía Alternativa y Solidaria de Aragón), ya que más adelante se va a realizar una entrevista con una de sus expertas que desempeña su trabajo en esta organización. CEPES Aragón, que es un proyecto asociado a REAS, es una asociación, de ámbito autonómico, cuyo carácter intersectorial la convierte en referente de la Economía Social en Aragón, constituyéndose como una plataforma de diálogo institucional con los poderes públicos.

Hemos elegido REAS para nuestra investigación, ya que se trata de la red donde vienen incorporadas todas las empresas sociales en Aragón.

Además, pudimos ver que se trataba de una organización comprometida a llevar sus investigaciones con ética, ya que tuvimos la oportunidad de presenciar una charla dirigida por Pilar Monzón, componente de REAS Aragón, en la cual nos pareció muy interesante todos los aspectos de los que se hablaban, y al igual que hemos comentado en los casos anteriores, fue super sencillo ponernos en contacto con ella para poder formalizar una entrevista.

En la entrevista con la representante de REAS Aragón, se realizaron preguntas abiertas con la intención de obtener la información más amplia y relevante posible. Gracias a esto, conseguiremos que las respuestas sean más completas y reduciremos las respuestas de “sí o no”.

El orden a seguir respecto a las entrevistas será el siguiente:

1. En primer lugar, se realizará la entrevista a la representante de REAS Aragón.
2. En segundo lugar, se realizarán tres entrevistas a dos empresas sociales diferentes, en este caso hemos elegido:
 - DDIALOGA
 - A VECINAL
 - YACARANDAR
3. Por último, y a modo de conclusión, se realizará una última entrevista a representante de REAS Aragón, comentando las conclusiones y los aspectos que hemos extraído de las dos entrevistas realizadas a las dos empresas sociales elegidas.

En primer lugar, comentar que hemos elegido para nuestra investigación las empresas sociales dDialoga, A Vecinal y Yacarandar, ya que observamos que se trataban de empresas sociales que buscaban generar un impacto positivo en la sociedad, dichas empresas llevaban unos años en activo lo cual nos pareció interesante, ya que podíamos obtener información sobre cómo había sido su trayectoria.

Por otro lado, también nos dimos cuenta que estaban verdaderamente comprometidos con las personas, el desarrollo sostenible y con el medioambiente, y eso nos generó mucha seguridad y confianza lo cual fue un motivo clave para elegirlos y así poder saber más sobre ellos.

Otro aspecto relevante por lo que decidimos que estas empresas formaran parte de nuestra investigación fue lo sencillo que nos resultó ponernos en contacto con ellos, ya que solo nos pusieron facilidades para concretar la entrevista.

Por último, nos llamó mucho la atención que no fueran empresas que perteneciesen al mismo ámbito o sector, ya que se tratan de empresas las cuales no se dedican a cosas similares, por lo que pensamos que este aspecto podía otorgarle mayor amplitud de información al trabajo.

Por otro lado, respecto a las propias entrevistas, creemos que sería interesante relacionar dichas entrevistas a realizar con los principios que componen la economía social y solidaria (pág 9), y de qué manera influyen en la vida de las personas. Además, hemos enfocado el guion de las preguntas (Anexo 1) de una manera en la que se pudieran relacionar con los objetivos tanto generales como específicos,

para así conseguir una respuesta a los objetivos marcados, junto con una ampliación de información respecto a dicho tema desde una perspectiva en primera persona a través de vivencias. Con preguntas como, por ejemplo: Basándonos en las características del trabajo digo en la OIT consideramos que influyen de una manera positiva proporcionando equidad y ayudando a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo ¿El trabajo que generáis es realmente de esta manera?

5. ESTUDIOS DE CASO

Por un lado, nos ha parecido interesante realizar una primera entrevista a una representante de REAS Aragón, ya que engloba todas las entidades de economía social y solidaria.

Y por otro lado, con el objetivo de conocer más profundamente la labor de las empresas de Economía Social y Solidaria en la dignificación del trabajo en Zaragoza, hemos elegido tres empresas sociales para realizar una entrevista a cada una.

Hemos elegido dDialoga, A Vecinal y Yacarandar, porque son unas de las más representativas de la ciudad. Ambas tienen gran experiencia desempeñando sus funciones en Zaragoza y, desde un punto de vista investigativo, resultan muy atractivas para recoger la información que buscamos. Habíamos seleccionado otras previamente, pero debido a la dificultad de acceso para realizar las entrevistas a sus representantes, decidimos cambiarlas por las anteriormente mencionadas dDialoga, A Vecinal y Yacarandar.

Además, podemos analizar la puesta en práctica de dos de los objetivos que persigue la Economía Social y Solidaria a través de los sectores en los que operan dichas empresas. En la empresa “dDialoga”, dedicada al marketing; “A Vecinal”, que se dedica al sector del comercio y de la alimentación, y “Yacarandar”, que está más centrada en el arte y la salud.

5.1. ECONOMÍA ALTERNATIVA Y SOLIDARIA: REAS ARAGÓN

REAS es la Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria, una red que engloba un conjunto de organizaciones y de personas, que promueve con sus acciones la economía alternativa y solidaria a nivel nacional e internacional, haciendo que ésta posea mayor relevancia.

REAS se basa en los principios como: justicia social, la equidad de género, el respeto al medio ambiente y la democracia participativa. Además, trabaja para crear nuevas iniciativas económicas que sean sostenibles, solidarias y justas, y que tengan como objetivo el bienestar de las personas y a su vez del planeta.

Cómo nos ha comentado la responsable de REAS Aragón, REAS funciona como una red que agrupa a empresas, asociaciones, cooperativas... que se encuentren dentro de la Economía Social y Solidaria. La economía solidaria forma parte de la economía social, pero se centra más en desempeñar una función política. Busca provocar un cambio en la sociedad a través de la puesta en práctica de los principios antes mencionados. Son organizaciones cuyo fin principal no es lucrarse, por lo que su objetivo es transformar las consecuencias del ánimo de lucro como base de las empresas de Economía capitalista tradicional, tales como la destrucción del planeta, las desigualdades entre personas... En cambio, ponen a la persona en el centro para conformar una economía sostenible e igualitaria.

Respecto a la situación actual del trabajo digno en Zaragoza, nos introduce un concepto más amplio. Normalmente se asocia a la parte productiva del trabajo, que consiste en la parte que tiene como objetivo la producción de bienes y servicios. Pero, por otra parte, es crucial conocer el concepto de

trabajo reproductivo, que agrupa las actividades que tienen por objetivo ocuparse del cuidado del hogar y la familia, es decir, el trabajo doméstico. Es muy importante que el trabajo reproductivo sea digno, ya que, sin este, no se concibe el trabajo productivo. Por ejemplo, las tareas como planchar la camisa de un directivo de un banco, cocinar su comida... son igual de importantes y es decisivo para que éste desarrolle su trabajo productivo.

Centrándonos en la parte productiva del trabajo, las empresas de Economía Social y Solidaria contribuyen a la dignificación del trabajo no solo cumpliendo las normas legales del convenio, sino mejorándolas. Se realiza un reglamento interno en el que la empresa se compromete a ofrecer una mayor conciliación de la vida laboral con la personal, una mayor concienciación de la importancia de las emociones del trabajador (en las empresas de economía capitalista ordinaria se tienen en cuenta, pero normalmente con el objetivo de que el trabajador produzca más y mejor). Además, cabe destacar la importancia de la continua formación en la empresa, dentro de la jornada laboral y de forma remunerada, con el objetivo de que el trabajador esté actualizado a los continuos cambios de la sociedad.

Existe una herramienta de las empresas sociales para evaluar su rendimiento respecto a la mejora de las condiciones antes descritas: el balance social. Se trata de una forma de autoevaluación, es decir, se realiza de forma interna. No se incluyen datos económicos, solo datos respecto a igualdad, protocolo de acoso, formación... Por ejemplo, se puede encontrar este balance social en la página web del Mercado Social de Zaragoza.¹

Desde REAS Aragón, se promueve el trabajo digno atendiendo a las características descritas por la OIT (mencionadas en la introducción). Ya que, como forma de autocrítica a las empresas de Economía Social y Solidaria, muchas veces se trabaja más de la cuenta como consecuencia del compromiso de los trabajadores con el proyecto y con la voluntad de promover este tipo de economía en la sociedad. Este compromiso provoca también que los trabajadores consideren más importante la consecución de los proyectos en los que trabajan que lograr un gran beneficio económico. Así pues, se consigue que estos trabajadores no cambien de trabajo siguiendo esta motivación económica y se reduce la rotación de la plantilla.

Por otra parte, se destaca la capacidad de este tipo de empresas para crear trabajo que permita crecer a la persona y sentirse importante dentro de la organización.

5.2. CASOS PARTICULARES DE EMPRESAS SOCIALES: dDialoga Sociedad Cooperativa², A Vecinal Supermercado Cooperativo³, Yacarandar⁴:

dDialoga se trata de una cooperativa que posee como actividad principal la comunicación.

¹ <https://mercadosocialaragon.net/balancesocial/>

² <https://ddialoga.com>

³ <http://www.avecinal.org>

⁴ <https://www.yacarandar.com/>

Entre sus funciones se encuentra: impulsar la comunicación, la formación, y la elaboración de diferentes proyectos como: webs, logotipos, carteles, cursos, libros, publicidad y desarrollo de negocios.

Entrando más de lleno en sus funciones, observamos diferentes cuestiones:

- Respecto a la comunicación, lo que intentan hacer es emitir los mensajes de sus clientes y transmitir sus ideas, de esta forma ayudan a encontrar las diferentes herramientas, métodos y soluciones que más se adecuen a las necesidades y objetivos de los clientes.
- Por otro lado, también se centran de una manera más personal en los clientes, ya que buscan cuáles son sus ilusiones y que es lo que les motiva a querer llevar a cabo el proyecto correspondiente.
- También proporcionan un apoyo técnico, centrándose en la creación y mantenimiento de las webs y las redes sociales, en el caso de que las personas no tuviesen el tiempo necesario que requieren estos dos aspectos.
- Y además, ofrecen apoyo en consultoría y asesoría.

Esta cooperativa se fundó hace más de veinte años, con el objetivo de poder resolver y ofrecer la ayuda necesaria en los aspectos referentes a la comunicación y a las demás cuestiones comentadas anteriormente.

Por otro lado, ellos exponen que tienen como objetivo poner en práctica un modelo diferente al del capitalismo neoliberal y a su vez llevar los valores de ciudadanía de equidad, justicia, fraternidad económica, solidaridad social y democracia directa; a las relaciones económicas.

Por último, es importante comentar que cuenta con la colaboración del Ayuntamiento de Zaragoza, el Ayuntamiento de Utebo, Carrusel 1900 inverferia, Danann pilates Madrid y con la Federación de barrios de Zaragoza (dDialoga, 2023).

A Vecinal Super Coop es una cooperativa de consumo de Zaragoza que gestiona un supermercado colaborativo donde cualquiera puede realizar su compra semanal de forma asequible, responsable y saludable, y donde las socias tienen el poder de decisión sobre lo que se compra y a quién.

Su proyecto se inspira en el modelo que puso en marcha Park Slope Food Coop en Brooklyn, Nueva York, el primer supermercado cooperativo que abrió sus puertas en 1973 y cuenta con más de 16.000 integrantes. Desde entonces ha sido imitado en todo el mundo.

Defienden:

- La sostenibilidad económica, social, medioambiental y humana.

- El empoderamiento de las personas, a través de la información y el conocimiento de nuevos puntos de vista que permitan a cada una asumir su capacidad de decisión.
- La cooperación como base de la relación entre las personas dentro de la cooperativa y tejiendo redes con diferentes agentes de la ciudad.
- La soberanía alimentaria, como derecho a decidir sobre cómo, dónde, cuándo y quién produce nuestros alimentos, y derecho a disfrutar, construir y redescubrir maneras de relacionarnos y de alimentarnos.
- La diversidad como valor que nos abre a otras maneras de ver y entender el mundo, nos ofrece las estrategias y herramientas para superar retos y suma la inteligencia y el sentir colectivo.
- La justicia defendiendo el acceso a alimentos de calidad para todas a precios justos.
- El ecofeminismo, evitando y luchando contra estructuras de dominación de la naturaleza ligadas a sistemas y paradigmas heteropatriarcales.

Su objetivo es contribuir al cuidado del planeta y de las personas ofreciendo una alternativa para la transformación del modelo de consumo actual que maltrata la salud de la tierra y las personas.

El modelo de A Vecinal solo funciona con la participación activa de todas las personas que lo componen: para la construcción del proyecto, la colaboración regular en su funcionamiento y el consumo regular en el supermercado.

Es un proyecto colaborativo, en permanente construcción: todavía faltan muchas cosas por pensar, diseñar, decidir, hacer... Se necesitan muchas manos, cabezas y corazones para llevarlo a cabo. Actualmente ya cuentan con más de 320 familias socias.

Por otro lado, Yacarandar se trata de una cooperativa que promueve el arte y la salud, es un lugar en el cual se priorizan aspectos como el bienestar emocional y la creatividad, entre otros, a través de proyectos y cursos. Se trata de una cooperativa pequeña que cuenta con cuatro trabajadores.

Uno de sus principales objetivos es la promoción del desarrollo de la persona en numerosos aspectos.

- Los métodos que se utilizan para ello es el hecho de generar un espacio abierto el cual tenga como punto común el arte, para llegar a este punto común se utilizan métodos como la danza, la música o incluso la pintura.
- Por otro lado, también se intenta ver crecer a la persona otorgando más valor tanto a la salud como al bienestar emocional, además, se enseña a la propia persona a poseer una autonomía y a mantener unas relaciones positivas, tanto familiares como profesionales.

- Se promueve el respeto por una buena comunicación, al igual que la cooperación con proyectos sociales en el ámbito local e internacional.
- Se intenta dar valor a una participación grupal, con el objetivo de poder obtener dos tipos de cooperación a la vez, por un lado, la cooperación social, y por otro lado, la cooperación interpersonal.

En esta empresa social consideran que al arte como un medio para que las personas se puedan expresar, a la vez que para un método de terapia. Además, se trata de una iniciativa que posee un compromiso con la sociedad, ya que uno de sus objetivos es la cooperación social.

Se apoyan en teorías en las que es predominante la salud, por lo que en todos los talleres y exposiciones se comparten las experiencias y conocimientos personales de cada uno, y se promueve el desarrollo de las capacidades personales, en definitiva, se trata de poner en común los puntos fuertes de cada uno de los integrantes para así generar un ambiente más positivo y de bienestar, en vez de centrarse tanto en las dificultades.

Tras realizar el proceso de investigación, podemos observar las diferentes versiones de cada empresa social.

En primer lugar, respecto a la promoción del trabajo digno en la empresa, por un lado, dDialoga trata de tomar medidas enfocadas un poco al nivel de vida actual, en este caso en 2023 decidieron subir los sueldos a todos en proporción a la inflación.

Sin embargo, en el caso de A Vecinal, optan por que todas las decisiones se voten en asamblea. Además, dos de los tres trabajadores de la cooperativa son socios, así que ellos mismos son los que pueden acudir a la asamblea y votar sobre sus propios intereses laborales, aunque no sean los que deciden, sí que participan con su voto. Además, también intentan adaptar los horarios a las necesidades que tengan de los trabajadores, por ello existe un compromiso con la conciliación familiar de los trabajadores.

En su caso, en Yacarandar ponen en valor a los trabajadores colocando la categoría profesional que les corresponde del puesto de trabajo en el que se encuentran, y no ubicando a los trabajadores en una inferior, ya que valoran las labores que van a desempeñar y consideran que es óptimo para que los trabajadores no se sientan poco valorados. También se intenta ajustar lo máximo posible el sueldo de los trabajadores, es decir, aunque en el convenio esta determinada una cifra mínima, si lo que está realizando la persona en su puesto de trabajo es justo que sea considerado con un sueldo mayor porque por ejemplo está implicando un mayor esfuerzo, se le otorgara una mayor cantidad, teniendo en todo caso como límite mínimo el expuesto en convenio. Es decir, se hacen ajustes adaptados al esfuerzo e implicación, aunque eso en determinadas circunstancias genere un menor beneficio a la empresa.

Por otro lado, respecto a las medidas que toman para asegurarse de que sus empleados reciban salarios justos y equitativos, en el caso de dDialoga los socios de la empresa cobran exactamente lo mismo, en cambio los trabajadores cobran según lo estipulado en el convenio.

En A Vecinal también se aseguran que los salarios estén adecuados al convenio colectivo, y además, las personas trabajadoras, que son tres, pueden acceder a un plus voluntario, que se vota en la

asamblea. Este plus depende de si la cooperativa se lo puede permitir, y se trata de una cantidad de 110 euros mensuales brutos.

En cambio en Yacarandar, a parte de lo mencionado anteriormente, influye positivamente la captación de personas para los diferentes proyectos e incluso la difusión de los mismos, se valora de una manera positiva que el trabajador se implique con la empresa, ya que eso aporta un plus al sueldo base, por ejemplo, en el caso de la realización de un grupo de terapia, el 70% iría destinado a la persona que se ha implicado y se ha preocupado por llevar a cabo el proyecto y el 30% sería para los gastos de la empresa. Por lo que hay acuerdos en relación con la implicación que posee la persona respecto a la puesta en marcha de los proyectos y en la generación de nuevas actividades. No se trata tanto de una relación de jefes y subordinados, sino que existe una mayor implicación y compromiso del trabajador en que se generen actividades laborales dentro de la empresa, aunque si es cierto que hay un grupo de coordinación y otro más enfocado a la realización de actividades, de esta forma se delega la carga de trabajo entre los propios trabajadores y cada uno de ellos se ocupa de un área específica.

Haciendo referencia a como se fomenta el desarrollo profesional y personal de sus empleados, vemos que en dDialoga la formación la elige el trabajador y la paga la empresa, aunque también entra en juego el hecho de tener tiempo para hacer los cursos, pero cuando se hace la elección de cursos a nivel laboral, se proponen, o para todos, o personalmente y la empresa se hace cargo del coste. Y a nivel personal, intentan que los trabajadores y los socios tengan el tiempo disponible para realizar actividades que sean de su gusto y no únicamente se centre todo en el ámbito laboral.

En el caso de A Vecinal la empresa es la que anima a los trabajadores a realizar los cursos que sean adecuados para su trabajo. De hecho, en este momento hay dos trabajadores que están realizando un curso de prevención de acoso en el ámbito laboral. Se trata de un curso de 40 horas que se realiza dentro de su jornada laboral, ya que es lo justo.

En Yacarandar intentan generar espacios de reunión entre profesionales una vez al mes, se trata de una reunión grupal en la que se comparten conocimientos, cada encuentro lo elabora un corresponsal diferente y proporciona una sesión formativa al resto de trabajadores del tema en el cual está especializado, se trata de un conocimiento compartido el cual se pone en práctica en esa misma sesión, es decir, se aprenden nuevas técnicas de una forma lúdica para que también se fomente la relación y el conocimiento mutuo del grupo. Crear dinámicas grupales en las que se reparte el conocimiento es algo clave para la empresa, además, tras esa sesión formativa se crea un ambiente de convivencia, generando así una dinámica en la que las palabras clave son crear y compartir.

Los derechos de los trabajadores se respetan se respetan en las diferentes empresas, en el caso de dDialoga todo lo deciden por asamblea, y además poseen un plan de cuidados, que se trata de un plan de igualdad y de conciliación y ahí es donde se marcan los objetivos, y por otro lado, también están trabajando en el reglamento interno.

En el caso de A Vecinal ocurre algo similar, ya que consideran muy importante que las decisiones fundamentales se votan en asamblea y los trabajadores pueden trasladar cualquier cuestión que les preocupe, es decir, no se puede tomar ninguna decisión que les afecte negativamente, ya que son ellos los que las votan. Además, cuentan con un grupo motor que no es exactamente la junta directiva, si no un grupo más informal, en los que se toman decisiones referentes al papeleo. Este grupo tiene la aplicación de Telegram, en el que se encuentra presente la encargada de los tres trabajadores, así puede estar al corriente de las cosas que se hablan diariamente y también puede escribir sobre cualquier problema que existe para solucionarlo.

Por otro lado, en Yacarandar, tratan de cuidar los horarios para que se pueda ejercer la conciliación laboral y personal, con el objetivo de que no existan desgates, adaptando por ejemplo los horarios si fuese necesario, para cuestiones como por ejemplo la formación laboral, es decir se centran en la flexibilidad laboral.

El ambiente de trabajo en dDialoga, según comentan es bueno, también explican que tuvieron conflictos en el pasado, pero una de las personas socias salió de la empresa, y ahora intentan que todo conflicto que pueda surgir se trate en el momento, con el objetivo de que no se enquisten. Además, intentan que en el plan de cuidados se marquen los objetivos de conciliación, que en principio es lo que más determina el buen ambiente, el hecho de que las personas tengan tiempo para conciliar su vida personal con el trabajo, y ahora se centran en trabajar en el reglamento interno para marcar todas esas líneas.

En el caso de A Vecinal hay buen ambiente entre los trabajadores y todos los agentes de la empresa, ya que todos los socios son jefes de los trabajadores, pero también se preocupan en realizar trabajo dentro de la cooperativa, así que en algunos casos son los propios trabajadores los que se convierten en "jefes" ya que son los que conocen mejor todas las tareas a realizar. De esta forma se produce un equilibrio de poder donde nadie se siente inferior. Por otro lado, también es importante comentar que se cumplen todas las medidas de seguridad y salud en la empresa. Por último, cuando se busca personal, se buscan personas cercanas a la cooperativa, ya que pretenden que los trabajadores que se incorporen conozcan los valores del proyecto y crean en ellos.

Por otra parte, el ambiente que hay en Yacarandar es de mucha comunicación, intentando fomentar que surjan ideas entre las personas que participan, para que así se originen proyectos nuevos. Además, uno de los proyectos fundamentales es que gente joven, con inquietudes e ideas, posean más facilidades para desarrollar sus proyectos, por lo que, por un lado, existe un ambiente de comunicación y cooperación, y por otro lado, hay un ambiente de ser mentores, ya que las personas que llevan mucho tiempo en este campo les otorgan gran seguridad y soporte a las personas que entran nuevas y que poseen ideas con potencial pero no sabe cómo desarrollarlas. Y el otro proyecto que tienen entre manos, es el de ayudar a las personas sin hogar a su inserción laboral, por lo que dentro de estos proyectos se encuentra un grupo de profesionales, como psicólogos y terapeutas, que son el soporte del proyecto, luego, por otra parte, también hay un grupo de personas que está contratado por la empresa pero que son los propios participantes del proyecto de inserción laboral, de esa manera se le da una oportunidad laboral, y por lo tanto, indirectamente, deben de cuidar ese ambiente ya que eso será una de las principales cuestiones para que ellos posean una primera experiencia laboral favorable y positiva. También el objetivo en este tipo de proyectos es el de crear un ambiente laboral óptimo para facilitar su experiencia hacia lo laboral, así que es principal que cuiden la existencia de una buena comunicación, de respeto entre ellos y hacia los coordinadores del grupo, por lo que en estos proyectos sí que existe un protocolo más claro de igualdad y de no discriminación, ya que es una manera de que se cuiden las relaciones laborales.

Respecto a cómo ha logrado una cultura del medio ambiente en su empresa dDialoga, comentan que ellos al estar dentro del mercado social y dentro de REAS pasan un balance social todos los años, en el que contestan preguntas de todo tipo: desde tema económico hasta política interna de la empresa, equidad... y una parte de las cuestiones que se les preguntan es sobre recursos: con quien contratan los recursos energéticos, si poseen política de reducción de papel, de reducción de energía.etc. Pero en realidad lo que más hacen es la reducción del papel, porque al dedicarse a temas de comunicación

lo que hacen es intentar no imprimir prácticamente nada, y del tema energético es muy difícil de reducir, ya que trabajan con ordenador y se trata de algo imprescindible para su trabajo.

En cambio, en A Vecinal intentan que todos los medios de energía sean contratados a través de empresas de mercado social, y que sean los más respetuosos con el medio ambiente. Se utilizan productos ecológicos, envasados en cristal o con aspectos que beneficien al medio ambiente. Además, son productos provenientes de Huesca y Teruel, así que no necesitan gastar mucha energía para traerlos. Todo lo que se puede reutilizar (cajas, papel, cartón...) se reutiliza, y los clientes se llevan la compra en las mismas cajas en las que viene su mercancía.

En el caso de Yacarandar, al ser una empresa social pequeña no generan mucho residuo, pero sí que por ejemplo se preocupan por contratar a compañías eléctricas que estén concienciadas, que el consumo de materiales que sea de manera responsable y sobre todo utilizan en el día a día materiales más nobles, ya que en sus proyectos trabajan mucho con materiales como el barro, la arcilla, la madera... y poseen una cultura de ahorro, es decir, gastar los materiales necesarios, pero no desperdiciarlos.

Respecto a cómo se encuentra la igualdad de género en el trabajo, dDialoga expone que únicamente hay una mujer en el equipo, pero sí que hicieron fue nombrar a esa única mujer presidenta. Y respecto a la igualdad, son dos socios en la cooperativa, los dos socios trabajadores cobran lo mismo y tienen la misma implicación, antes por ejemplo la socia sí que tenía un porcentaje más alto de salario para cubrir esta igualdad, pero ahora lo que se ha hecho es reducir la jornada de esa persona, entonces trabaja menos horas que su socio porque posee cargas familiares, por lo que se intenta adaptar el horario de esa persona. Así que en realidad trabaja menos que su socio, pero cobran lo mismo, porque por ejemplo antes de tener a hijos esta socia tenía un 10% / 15% más de salario, para poder compensar.

Para A Vecinal es una cuestión importante, ya que son tres trabajadores, dos mujeres y un hombre. La encargada es una mujer, porque es la que más tiempo lleva en la empresa. Además, trabajan también con una empresa de inserción laboral del colectivo LGTBI+, que eran personas transexuales procedentes de Rusia. Algunas de estas personas hicieron las prácticas en la cooperativa y se les llamó con posterioridad para contratar a uno de ellos con el objetivo de suplir una baja.

En el caso de Yacarandar, casi todas las integrantes de la cooperativa son mujeres, en cambio, en los proyectos sociales como por ejemplo el de la integración laboral de personas sin hogar la mayoría son hombres. Además, poseen un plan de igualdad dentro de la empresa que debe leerlo y firmarlo todas las personas que trabajan en la empresa, ya que con este tipo de iniciativas se consigue cuidar el respeto a los compañeros dentro de la empresa, dejando claros los límites que no hay que sobrepasar bajo ninguna circunstancia.

Por último, otro punto que tienen el común estas empresas sociales es las ganas de seguir a delante con estos proyectos en el futuro, ya que, aunque a veces existan dificultades, porque en la mayoría de casos dependen de subvenciones para realizar sus proyectos, y muchas veces si la subvención se agota no se puede llevar la continuidad de dichos proyectos, aun así, las ganas de cumplir los objetivos personales y para/con la sociedad están por encima de aspectos como ese.

6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Una vez realizadas las entrevistas, vamos a proceder a analizar la información recabada, con el objetivo de encontrar los datos que nos sirvan para elaborar las conclusiones.

Para dicho análisis, vamos a realizar una codificación de las entrevistas. La codificación consiste en discernir detenidamente el espectro de significados potenciales de lo que dicen los entrevistados, la búsqueda de las denominaciones más adecuadas para conceptualizar los fenómenos a los que refieren y la clasificación de los fragmentos textuales mediante la asignación de códigos (Cohen, 2019).

El primer paso es asignar una serie de categorías, que a su vez incluyen una variedad de palabras clave, que nos servirán para comparar la información de ambas entrevistas y otorgarles un significado.

TABLA 1: CATEGORÍAS, SUBCATEGORÍAS Y PALABRAS CLAVE PARA EL ANÁLISIS

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PALABRAS CLAVE
CONDICIONES DE TRABAJO	ECONÓMICAS	Salario, Convenio Colectivo, Plus, Inflación.
	CONCILIACIÓN	Vida familiar, Horarios, Adaptación.
	DESAROLLO PROFESIONAL	Cursos, Formación dentro de la jornada laboral.
	AMBIENTE LABORAL	Equilibrio de poder, Plan de cuidados.
DESAFÍOS	MEDIO AMBIENTE	Balance Social, Recursos energéticos, reducción de papel.
	IGUALDAD DE GÉNERO	Proporción de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

Como segundo paso, se va a realizar una comparación de los datos de las entrevistas, teniendo en cuenta también la primera entrevista con Pilar, para identificar los patrones que se repiten.

TABLA 2: RESULTADOS DEL ANÁLISIS

PALABRA CLAVE	ENTREVISTA CON LA REPRESENTANTE DE DDIALOGA	ENTREVISTA CON LA REPRESENTANTE DE A VECINAL	ENTREVISTA CON LA REPRESENTANTE DE YACARANDAR	ENTREVISTA CON LA REPRESENTANTE DE REAS ARAGÓN
Salario, Convenio Colectivo	Los socios de la empresa cobramos lo mismo, exactamente lo mismo, en cambio los trabajadores, según convenio.	Nos aseguramos que los salarios estén adecuados al convenio colectivo.	Pagamos en muchas ocasiones por encima de convenio, dependiendo del esfuerzo o tiempo dedicado a la actividad.	
Conciliación	Los objetivos de conciliación, que en principio es lo que más determina el buen ambiente, el hecho de que tu tengas tiempo para conciliar tu vida personal con el trabajo, y entonces estamos trabajando en el reglamento interno para marcar todas esas líneas.	Tratamos de adaptar los horarios a las necesidades de los trabajadores, y existe un compromiso con la conciliación familiar de los trabajadores.	Intentamos cuidar los horarios para que se pueda ejercer la conciliación laboral y personal, con el objetivo de que no existan desgates en los trabajadores.	Se realiza un reglamento interno en el que la empresa se compromete a ofrecer una mayor conciliación de la vida laboral con la personal.
Formación	La formación la elige el trabajador y la paga la empresa.	La empresa anima a los trabajadores a realizar los cursos que les sean adecuados para su trabajo. Es un curso de 40 horas que se realiza dentro de su jornada laboral, que es lo justo.	Cuando el trabajador tiene que realizar una formación, el centro se ocupa de ofrecerle las mayores posibilidades para poder realizarla, a través de la flexibilidad laboral.	Cabe destacar la importancia de la continua formación en la empresa, dentro de la jornada laboral y de forma remunerada.
Ambiente laboral	Intentamos que en el plan de cuidados se marquen los objetivos de conciliación,	Se produce un equilibrio de poder donde nadie se siente inferior.	Se centran en la comunicación, la colaboración y el	

	que en principio es lo que más determina el buen ambiente.		intercambio de ideas entre los propios trabajadores.	
Medio ambiente	Dentro de REAS pasamos un balance social todos los años, lo que más hacemos es la reducción del papel.	Se intenta que todos los medios de energía sean contratados a través de empresas de mercado social. Se utilizan productos ecológicos, envasados en cristal. Todo lo que se puede reutilizar (cajas, papel, cartón...) se reutiliza.	Se utilizan materiales nobles en las diferentes actividades, como, por ejemplo: la arcilla y la madera.	
Igualdad de género	Respecto a la igualdad, somos dos en la cooperativa, los dos socios trabajadores cobramos lo mismo y tenemos la misma implicación.	Las cuestiones de género y de sexualidad no se plantean debido al pequeño número de empleados, aunque dentro de los trescientos socios, se encuentran personas de diferentes razas y sexualidad.	Las cuestiones de género y de sexualidad no se plantean debido al pequeño número de empleados.	

Fuente: Elaboración propia.

Tras comparar los datos, se encuentran varios patrones que se repiten en ambas cooperativas:

- En cuanto a los salarios, pagan a sus trabajadores según el convenio colectivo, exceptuando Yacarandar que, en algunas ocasiones, paga por encima de lo reflejado en convenio colectivo, ya que se valora otras cuestiones como el tiempo de dedicación o el esfuerzo dedicado a cada proyecto.
En aspectos como este vemos que sí que se cumple uno de los objetivos específicos propuestos de descubrir cuales son las iniciativas que siguen estas empresas sociales para cuidar los derechos de sus trabajadores.
- En lo referente a la conciliación de la vida laboral con la personal, las tres empresas sociales ofrecen gran flexibilidad para poder acceder a ella. La principal medida es la adaptación de los horarios. Además, se enlaza con la entrevista con Pilar el concepto del reglamento interno de las empresas de economía social, en el cual se comprometen a cumplir ciertas medidas entre las que se encuentran las referentes a la conciliación.
De nuevo, observamos que en este aspecto si se cumple el objetivo de analizar la consecución de objetivos de la economía social y solidaria por parte de las empresas sociales, es decir, para comprobar si realmente se cumplen y se aplican las medidas que ellos dicen aplicar.
- En cuanto a la formación profesional, se coincide en los tres casos en que dicha formación debe ser pagada por la empresa y realizada dentro de la jornada laboral. Las cooperativas dDialoga y A Vecinal se comprometen a realizarla de esta manera. Sin embargo, en Yacarandar, al ser más pequeña, si el trabajador necesitase formarse fuera del centro de trabajo, contribuyen a ello con adaptaciones laborales, como por ejemplo con posibles cambios de horario, es decir, otorgando la mayor flexibilidad posible en el ámbito laboral.
- En el ámbito del ambiente laboral, recogemos informaciones distintas pero relacionadas entre sí. En el caso de dDialoga, consideran lo más importante el cuidado de la conciliación para mantener un buen ambiente laboral; mientras que, para A Vecinal, lo más relevante es el equilibrio de poder que se produce en su empresa, y en el caso de Yacarandar, se centran más en la comunicación, la colaboración y el intercambio de ideas entre los propios trabajadores, con el objetivo de llegar a generar proyectos innovadores, además, de que proporcionan apoyo a personas jóvenes con ideas y aspiraciones, al igual que trabajan en la inserción laboral de personas sin hogar, por lo que es de gran importancia mantener un ambiente laboral óptimo.
- Respecto al cuidado del medio ambiente, se toman medidas parecidas, debido al reducido tamaño de ambas cooperativas. Dichas medidas son la gestión responsable de los medios de energía y la reutilización de materiales. Además del uso de materiales nobles para trabajar, como la madera o la arcilla.
Por otro lado, en aspectos como este podemos observar que se cumple el objetivo específico de saber cuáles son las medidas que toman las empresas sociales en referencia a los principios de la economía social y solidaria y al trabajo digno.

- Por último, en el campo de la igualdad de género, todas coinciden en que no es un problema relevante en sus casos, debido al tamaño de su plantilla, que es reducido. Sin embargo, coinciden en que la igualdad es plena en ambos casos.

7. CONCLUSIONES

Tras completar el análisis de la información recabada en las entrevistas, tenemos ahora un mayor marco para exponer las conclusiones de nuestro estudio.

En primer lugar, podemos destacar que las conclusiones de nuestro trabajo vienen condicionadas por el reducido tamaño de las cooperativas a las que entrevistamos. Si hubiéramos entrevistado a otras empresas más grandes, probablemente los resultados hubieran sido otros. Esto se debe a que cuestiones como la igualdad de género, el cuidado del medioambiente o el ambiente laboral suponen un problema mayor cuando la plantilla de la empresa es más amplia. En el caso tanto de dDialoga, A Vecinal y Yacarandar, centran sus esfuerzos en conseguir una conciliación con la vida personal más plena a través de una flexibilidad en los horarios. Sin embargo, ambas consideran un aspecto muy importante la igualdad de género, pero no se preocupan en exceso por ello en el caso de sus cooperativas, porque se cumple de manera natural.

Atendiendo a la primera entrevista con la representante de REAS Aragón, y comparándola con las siguientes, se expone con claridad el principio de la economía social y solidaria de “poner a la persona en el centro”. Esto quiere decir, que se considera más importante para las empresas de economía social y solidaria conseguir unas condiciones favorables para sus trabajadores que la búsqueda del lucro. No obstante, las condiciones económicas son relevantes y se cumplen todas las disposiciones legales en este ámbito, pero no es el principal objetivo de estas empresas el alcanzar el máximo beneficio económico.

El concepto de trabajo reproductivo es muy importante, ya que es vital para que se pueda llevar a cabo el trabajo productivo de manera eficaz y eficiente. El trabajo productivo agrupa las actividades que tienen por objetivo ocuparse del cuidado del hogar y la familia, es decir, el trabajo doméstico. Es de gran relevancia que el trabajo reproductivo sea digno, ya que, sin este, no se concibe el trabajo productivo. Por ejemplo, las tareas como planchar la camisa de un directivo de un banco, cocinar su comida... son igual de importantes y es decisivo para que éste desarrolle su trabajo productivo. Así pues, las cuestiones como la conciliación laboral, una mayor concienciación de la importancia de las emociones del trabajador (en las empresas de economía capitalista ordinaria se tienen en cuenta, pero normalmente con el objetivo de que el trabajador produzca más y mejor) y la formación (siempre remunerada y dentro de la jornada laboral) resultan vitales para conseguir un trabajo reproductivo digno y, por lo tanto, un trabajo productivo digno.

Pero, ¿cómo se verifica que se cumplen dichas medidas? A través del balance social, que es una herramienta interna de las empresas sociales para evaluar su rendimiento respecto a la mejora de las condiciones antes descritas. Se trata de una forma de autoevaluación, por lo que es importante el compromiso de la empresa que lo lleve a cabo de reflejar la situación real de la misma. No se incluyen datos económicos, solo datos respecto a igualdad, protocolo de acoso, formación...

Además, en ambos casos de las cooperativas entrevistadas, se coincide en que todas las decisiones se toman a través de asamblea. De esta manera, los socios y trabajadores pueden votar las condiciones de trabajo que les sean más favorables y conseguir un trabajo digno desde su propia voluntad.

Tras trasladar la información recabada en las entrevistas con las cooperativas a la representante de REAS, nos pudo confirmar todo aquello que nos dijeron. De esta manera, coincidió en que las prácticas que se llevan a cabo para conseguir un trabajo digno son adecuadas a las que nos expuso en la primera entrevista y también van de la mano con lo que dicta la OIT.

Así pues, relacionamos las características del trabajo digno según la OIT con las prácticas de las cooperativas de la siguiente manera:

- El salario justo se consigue adaptando los sueldos al convenio colectivo correspondiente, con la posibilidad de obtener algún tipo de incentivo según la salud económica de la cooperativa en ese momento.
- La capacitación y desarrollo, junto a los horarios de trabajo justos, a través de una conciliación eficaz que permita cierta flexibilidad horaria.
- La igualdad de oportunidades, la protección social, la libertad de asociación y negociación colectiva y el respeto y dignidad, a través del cumplimiento del reglamento interno y balance social, en el que quedan reflejados los datos no económicos de la cooperativa. Además, se consigue votando las decisiones que afecten a los trabajadores en asamblea.
- Las condiciones laborales seguras y saludables se alcanzan cumpliendo la normativa en Prevención de Riesgos Laborales. Por otro lado, se consigue un ambiente laboral adecuado alcanzando un equilibrio de poder dentro de la plantilla.

Gracias a nuestra investigación, hemos podido observar cómo las personas de las cooperativas a las cuales hemos entrevistado poseen un compromiso real y firme respecto al fomento de la economía social y el trabajo digno, recurriendo a medidas tangibles, las cuales se pueden llegar a efectuar y poner en práctica, para llegar al objetivo común de bienestar del trabajador en los diversos aspectos que les afecten.

Respecto al mismo tema del compromiso, no podemos dejar de lado en este ámbito de la economía social y solidaria, la figura de personas como la representante de REAS Aragón. Gracias a su función hace que se dé a conocer la importancia del trabajo digno y de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito laboral.

Cabe destacar que existen dificultades, sobre todo económicas, para el completo desarrollo de prácticas más intensas para conseguir un trabajo digno. Al tomar como ejemplo empresas pequeñas sin un gran músculo económico, no se puede garantizar a los trabajadores las mejores condiciones posibles.

Sin embargo, gracias al compromiso de estas cooperativas con la consecución del trabajo digno a través de prácticas de economía social y solidaria, consiguen paliar estas desventajas y ofrecer a sus trabajadores condiciones favorables. Estas condiciones se dan sobre todo en el ámbito de la conciliación de la vida laboral con la personal, ofreciendo flexibilidad suficiente y una mayor concienciación de las emociones. También ofreciendo la formación suficiente para que el trabajador siga en constante crecimiento, siendo remunerada y dentro de la jornada laboral.

Por otra parte, los objetivos propuestos se han alcanzado con éxito, ya que como podemos observar el objetivo general de analizar como contribuyen las empresas de economía social y solidaria a conseguir la dignificación del trabajo lo hemos podido conseguir a través de las entrevistas realizadas a las empresas sociales. Respecto a los objetivos específicos, en el primer objetivo específico que trata sobre analizar la consecución de objetivos de la economía social y solidaria por parte de las empresas sociales, vemos que tienen como meta principal algunos aspectos como estar concienciados con el medio ambiente, estar a favor de un trabajo digno y trabajar en ello para conseguirlo.etc. Haciendo referencia al segundo objetivo específico de descubrir cuales son las medidas y acciones específicas que toman las empresas sociales en referencia a los principios de economía social y solidaria y al trabajo digno, observamos que en sus métodos de trabajo esta muy implantado la conciliación laboral y personal, al igual que la flexibilidad laboral, también se puede ver la manera en la que cuidan las condiciones salariales del trabajador ya que pagan según convenio o incluso toman otras medidas como pagar a sus trabajadores por encima de convenio. Por último, el tercer objetivo específico es investigar cuales son las iniciativas que siguen estas empresas sociales para cuidar los derechos de sus trabajadores, podemos observar que se cumple ya que estas empresas poseen planes de igualdad y cuidados respecto a sus trabajadores, cuidan la conciliación laboral y familiar, además de proporcionar a sus trabajadores un salario digno.

Esta investigación es especialmente relevante, ya que no se había abordado una investigación en este ámbito y de esta manera, previamente. Uno de los motivos ha sido que nos hemos centrado en desarrollar una serie de estudios de caso, elaborando así entrevistas con determinadas empresas sociales para saber de primera mano de qué manera se trabaja en cada una de ellas, además de ampliar más conocimientos acerca del concepto de economía social y solidaria desde la propia perspectiva de las empresas sociales y no únicamente desde el punto de vista de la población como veníamos acostumbrados a ver, y por otro lado, algo que también me parece muy relevante de esta investigación es que nos ha parecido interesante conocer la opinión de REAS a través de la entrevista realizada a su representante.

Por otro lado, comentar que en la realización de esta investigación también ha habido limitaciones, ya que, en un principio nuestra idea era realizar cuatro entrevistas a cuatro empresas sociales diferentes, pero en el proceso de contactar con las empresas sociales para la realización de las entrevistas he tenido dificultades con varias empresas, ya que no nos poníamos de acuerdo en tema de tiempos, de no llegar a un acuerdo o de que en el último momento las empresas decidían cancelar la realización de la entrevista. Y por este motivo, finalmente, se ven representadas tres entrevistas a empresas sociales en vez de cuatro.

Por último, comentar que a nivel individual he conseguido ampliar mis conocimientos sobre el ámbito de la economía social y solidaria, ya que antes de embarcarme en este trabajo, no poseía casi ninguna noción acerca de este tema, ya que no es un tema muy conocido por los jóvenes, por lo que también ha resultado muy positivo a la vez que enriquecedor recabar información sobre este ámbito en la ciudad de Zaragoza, con el fin de proceder a su análisis con posterioridad.

8. BIBLIOGRAFÍA

¿CUÁLES SON TODOS LOS TIPOS DE MUESTREO? (CON EJEMPLOS). (2021). Probabilidad y Estadística. Extraído el 20 de abril de 2024, desde https://www.probabilidadyestadistica.net/tipos-de-muestreo/?utm_content=cmp-true

ARANCIBIA, A. (2011). FLEXIBILIDAD LABORAL: ELEMENTOS TEÓRICOCONCEPTUALES PARA SU ANÁLISIS. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/708/70822578003.pdf>

AVECINAL HOME. (s/f). COOPOLIS SOCIEDAD COOPERATIVA. Zaragoza. Extraído el 5 de abril de 2024, desde <https://tienda.avecinal.org/>

BAREA, J. (1990). Concepto y agentes de la Economía Social. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. (pp. 3-6). Recuperado de https://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/rev8_09.pdf

BAREA, J. (2004). Economía Social. La actividad económica al servicio de las personas. Mediterráneo Económico. Producido por Fundación Cajamar. (pp. 4-5, 8-9, 11-12). Extraído el 5 de abril de 2024, desde <https://publicacionescajamar.es/wp-content/uploads/2004/10/6-68.pdf>

BORZAGA, C., GALERA, G., FRANCHINI, B., CHIOMENTO, S., NOGALES MURIEL, R., CARINI, C. (2021). LAS EMPRESAS SOCIALES Y SUS ECOSISTEMAS EN EUROPA. Informe comparativo. Comisión Europea a Euricse y Red EMES. Recuperado de <https://www.emes.net/conferenciateruel/wp-content/uploads/2021/02/Informe-comparativo-On-line.pdf>

CALLEJO, J., DEL VAL, C., GUTIERREZ, J., VIEDMA, A. (2009). INTRODUCCIÓN A LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL. Editorial Universitaria Ramón Areces. Madrid. (pp. 68-69, 72, 168-169).

CEPES ARAGÓN (2023). ELECCIONES AUTONÓMICAS 2023. Propuestas de la ECONOMÍA SOCIAL DE ARAGÓN. Zaragoza. Recuperado de https://economiasocialaragon.es/wp-content/uploads/2023/04/CEPES_Aragon_Elecciones2023_Zaragoza.pdf

COHEN, N. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños.

DDIALOGA SOCIEDAD COOPERATIVA PEQUEÑA ZARAGOZA. (2017). dDialoga S. Coop Pequeña Sin ánimo de lucro; dDialoGa Sociedad Cooperativa Pequeña. Extraído el 5 de abril de 2024, desde <https://ddialoga.com/>

DELOITTE. (2022). Empresa Social: Qué es, Definición, Características, Tipos y Ejemplos. Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad. Recuperado de <https://responsabilidadsocial.net/empresa-social-que-es-definicion-caracteristicas-tipos-y-ejemplos/>

EL TRABAJO DIGNO EN LA ECONOMÍA SOLIDARIA. (2022). economiasolidaria.org. Extraído el 5 de abril de 2024, desde <https://www.economiasolidaria.org/trabajo-digno-ess/>

GALLAY, R. N. (2022). Te explicamos todo acerca de la entrevista cualitativa. Tesis y Másters Argentina. Recuperado de <https://tesisymasters.com.ar/entrevista-cualitativa/>

GARCIA JANÉ, J. (2010). La economía solidaria no está en paro. (pp. 1-5, 9-12). Recuperado de https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2020/06/La_economia_solidaria_no_esta_en_paro.pdf

GOBIERNO DE ARAGÓN. Ley de Economía Social de Aragón. Portal del Gobierno de Aragón; Gobierno de Aragón. Extraído el 5 de abril de 2024, desde <https://www.aragon.es/-/ley-de-economia-social-de-aragon>

GRUPO DE TRABAJO INTERINSTITUCIONAL DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA. (2022). Avanzar en la Agenda 2030 a través de la economía social y solidaria. Ginebra, Suiza. (pp. 11-17). Recuperado de https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_856882.pdf

LAVILLE, J. L. (2001). ECONOMÍA SOLIDARIA, ECONOMÍA SOCIAL, TERCER SECTOR: LAS APUESTAS EUROPEAS. (pp. 5 y 11). Paris, Francia. Extraído el 5 de abril de 2024, desde <https://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/LAVILLE%20Jean-Louis%20-%20Ecomonia%20solidaria%20economia%20social.pdf>

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, «BOE» núm. 76, de 30/03/2011. BOE-A-2011-5708. (2011). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-5708>

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, «BOE» núm. 257, de 25 de octubre de 2017. BOE-A-2017-12207. (2017). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-12207-consolidado.pdf>

Ley 7/2022, de 1 de diciembre, de Economía Social de Aragón, «BOA» núm. 244, de 20 de diciembre de 2022. BOE-A-2023-496. (2022). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-496-consolidado.pdf>

MENDOZA, A. (2018). La economía social y solidaria: un desafío epistémico práctico. recuperado de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaEconomiaSocialYSolidaria-7308094%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaEconomiaSocialYSolidaria-7308094%20(4).pdf)

NOVILLO MARTÍN, E. (2016). La Economía Social y Solidaria: una economía para las personas. Portal de la economía solidaria. Recuperado de <https://www.economiasolidaria.org/recursos/biblioteca-la-economia-social-y-solidaria-una-economia-para-las-personas/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2019). La economía social y solidaria. Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/areas-of-work/WCMS_681357/lang-es/index.htm

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2022). Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía social y solidaria adoptadas en la 110.a Conferencia Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/sse/WCMS_848454/lang-es/index.htm

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo decente. (s/f). Extraído el 5 de abril de 2024, desde <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

REAS, RED DE REDES DE ECONOMÍA ALTERNATIVA Y SOLIDARIA. (2020). 12 medidas para una transición energética, una economía ecológica y una soberanía alimentaria. Recuperado de https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2020/12/PROPUESTAS-POLITICAS-PUBLICAS-REAS-RED-DE-REDES_TRANSICI%C3%93N-ECOL%C3%93GICA.pdf

REAS, RED DE REDES DE ECONOMÍA ALTERNATIVA Y SOLIDARIA. (2022). Propuestas de la ESS para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Para una Transición ecosocial que ponga la vida en el centro. Recuperado de https://reasnet.com/intranet/wp-content/uploads/bp-attachments/15316/PROPUESTAS-DE-LA-ESS-PARA-CONSECUCION-ODS_REAS-RDR_2022.pdf

SOLÍS, L. D. M. (2020). La entrevista en la investigación cualitativa. Investigalia. Recuperado de <https://investigaliacr.com/investigacion/la-entrevista-en-la-investigacion-cualitativa/>

YACARANDAR, ARTE Y SALUD. (s/f). Extraído el 19 de abril de 2024, desde <https://www.yacarandar.com/>

ANEXOS

- **Anexo 1: Guion de entrevista a la representante de REAS Aragón.**
 1. ¿Cómo colabora REAS con la economía social y solidaria?
 2. ¿Cómo está actualmente la situación del trabajo digno relacionado con la economía social y solidaria en Zaragoza?
 3. Basándonos en las características del trabajo digno en la OIT creemos que influyen de una manera positiva ayudando a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo ¿El trabajo que generáis es realmente de esta manera?
 4. Ya estamos terminando la entrevista ¿Hay algo que le gustaría añadir?

- **Anexo 2: Guion de entrevista a la representante de la cooperativa A Vecinal, dDialoga y Yacarandar.**
 1. ¿Podría explicar cómo su cooperativa social promueve el trabajo digno entre sus empleados?
 2. ¿Qué medidas toman para asegurarse de que sus empleados reciban salarios justos y equitativos?
 3. ¿Cómo fomenta su cooperativa social el desarrollo profesional y personal de sus empleados?
 4. ¿Cómo se asegura de que se respeten los derechos de los trabajadores en su empresa?
 5. ¿Podría describir el ambiente de trabajo en su cooperativa social?
¿Cómo se asegura de que se promueva un ambiente de trabajo saludable y seguro?
 6. ¿Podría describir cómo su cooperativa social ha logrado crear una cultura de cuidado del medio ambiente en la empresa?
 7. ¿Cómo ha abordado su cooperativa social los desafíos respecto a la igualdad de género en el lugar de trabajo?