Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas
Grado en Administración y Dirección de Empresas

UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

UNA APLICACIÓN DEL MODELO EBC A LA EMPRESA COYMA FUEGO, S.L.U.

Laura Comino Torres

Julio, 2017

ÍNDICE

CONTENIDO

RESUMEN 3

ABSTRACT 3

1. INTRODUCCIÓN 4

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA COYMA FUEGO, S.L.U. 6

2.1. Misión, visión y objetivos. 7

2.2. Estructura organizativa y áreas funcionales. 7

2.3. Estrategia y políticas de la empresa. 9

2.4. Análisis DAFO. 10

3. MARCO TEÓRICO. LA ECONOMÍA DEL BIEN COMUN. 11

3.1. Dimensión social y política. 13

3.2. Pasos a seguir para la realización de un BBC. 14

4. APLICACIÓN PRÁCTICA: INDICADORES INDIVIDUALES DE LA MATRIZ EBC. 20

4.1. Proveedores. 20

4.2. Financiadores. 22

4.3. Empleados inclusive propietarios. 23

Indicador C1: Calidad del puesto de trabajo e igualdad. 23

4.4. Clientes, productos, servicios y co-empresas. 27

4.5. Ámbito social. 30

4.5. Matriz del bien común de Coyma Fuego, S.L.U. 34

5. CONCLUSIONES. 35

ANEXOS 36

A.1. Posición de la empresa a nivel provincial en el ranking sobre ventas. 37

A.2. Certificado de calidad IOS 9001. 38

A.3. Ejemplo de ruta comercial en Coyma Fuego, S.L.U. 39

BIBLIOGRAFÍA. 40

WEBGRAFÍA. 41

GRÁFICOS, TABLAS Y FIGURAS

Gráfico 1. Evolución gráfica de la facturación de la empresa Coyma Fuego, S.L.U. 7

Gráfico 2: Organigrama de la sociedad Coyma Fuego, S.L.U. 8

Tabla 1A. DAFO de la empresa Coyma Fuego, S.L.U.: Origen Interno 10

Tabla 1B. DAFO de la empresa Coyma Fuego, S.L.U.: Origen Externo 11

Tabla 2. Medida para los criterios de los índices de la matriz EBC. 17

Tabla 3. Criterios negativos que no cumple Coyma Fuego, S.L.U. 33

Figura 1. Retribuciones por la implantación de la EBC. 15

Figura 2. Matriz del bien común. 16

RESUMEN

Este Trabajo Fin de Grado cosiste en aplicar la Economía del Bien Común (de aquí en adelante EBC) en una empresa particular. Se realizan todos los estudios e investigaciones necesarias para poder adaptar la teoría de la EBC a los distintos departamentos y funciones de la empresa, con el fin de evaluar en qué nivel se encuentra la empresa seleccionada, que puede mejorar y que debe seguir potenciando.

La empresa seleccionada pertenece al sector terciario (servicios), está ubicada en la provincia de Jaén, cuenta con experiencia en el mercado y apuesta por nuevos cambios económicos que mejoren la situación económica actual y contribuyan al beneficio social.

La misión de este estudio es demostrar que el modelo económico planteado bajo el nombre EBC es viable y totalmente aceptable tanto por empresas privadas como públicas, aunque en este caso se aplique a una empresa privada.

En el último apartado se encuentran las conclusiones alcanzadas después de este análisis, en las cuáles se puede observar que ha resultado todo un éxito y una fuente de información y evaluación para la empresa y su entorno.

PALABRAS CLAVE: *Economía del Bien Común, Responsabilidad Social Económica.*

ABSTRACT

This final Degree project consists of applying the Economy for the Common Good (hereinafter EBC) in a particular enterprise. All necessary studies and researches are carried out in order to be able to adapt the theory of the EBC to the different departments and functions of the company, in order to evaluate at what level the selected company is located, what it can improve and should continue enhancing.

The selected company belongs to the tertiary sector (services) it, is located in the province of Jaen, it has experience in the market and bets on new economic changes that improve the current economic situation and contribute to the social benefit.

The mission of this study is to demonstrate that the economic model posed as Economy for the Common Good is viable and totally acceptable by both private and public companies, even if this case is applied by carrier at a private company.

In the last section we find the conclusions reached after this analysis, in which it can be observed that it has been a success and a source of information and evaluation for the company and its environment.

KEYWORDS: *Economy of the Common Good, Economic Social Responsibility.*

1. INTRODUCCIÓN

La sociedad se encuentra ante un cambio de época que se manifiesta en multitud de acontecimientos como: La entrada de las economías emergentes, el deterioro de las condiciones laborales, el incremento de la desigualdad, la degradación del medio ambiente, la crisis del estado de bienestar, etc. En definitiva los valores sociales y el ciclo de vida en el que se encuentran, hacen plantear con urgencia cambios radicales, puesto que de seguir en esta línea, la situación se hará inviable.

Este proyecto nace como fruto del interés en aplicar la EBC a una empresa concreta, que es la propuesta de un modelo económico alternativo que cuestiona al actual modelo capitalista, el cuál es criticado por la desvinculación de la economía y el bienestar social y medio ambiental. Dicho interés recae en demostrar que esta propuesta es totalmente aceptable y aplicable a todos los niveles económicos, es por ello que, se selecciona una empresa y se decide llevar a cabo una evaluación para medir su contribución al bien común y en qué punto del camino se encuentra. El objetivo es ofrecer una prueba y ejemplo de cómo llevar la teoría del modelo económico aquí planteado a la realidad, ofreciendo además una posible solución la cual sería, desarrollar una alternativa orientada a la consecución del aumento del bien común, en dónde todos ganan. En definitiva la idea es desarrollar una mejora del bienestar de todos los integrantes de una economía que es lo que plantea la EBC, superando la dicotomía entre capitalismo y comunismo para maximizar el bienestar de nuestra sociedad.

Para ello se comenzará presentando a la empresa seleccionada, los servicios que ofrecen, su volumen de empleados, facturación, posicionamiento, áreas y departamentos. Posteriormente se realizará un análisis DAFO sobre la empresa que ofrezca una imagen actual de esta y permita conocer en qué estado se encuentra, para saber en qué medida se puede aplicar la matriz del bien común. Tras esto se detallará un marco teórico en el que queden expuestos los valores que defiende la EBC, su articulación como movimiento a escala internacional, nacional y regional, la progresiva incorporación de la perspectiva EBC en las empresas e instituciones, lo que es y representa el balance del bien común (herramienta que permite medir la contribución de empresas y municipios), y por último y núcleo de este trabajo, se llevará a cabo la aplicación real en la empresa privada y la puesta en marcha de este modelo económico. Para este último punto ha sido necesario recoger multitud de información acerca de clientes, proveedores, funcionamiento interno de la empresa, facilidades de pago, estrategias, etc., necesario todo ello ya que el análisis se hace de forma completa, a toda la empresa y no sólo a departamentos concretos.

Fuente de inspiración y ayuda han sido el informe del Balance del Bien Común (de aquí en adelante, BBC) presentado por la empresa Subbética Ecológica (2015), el libro Zamagni (2012), “Por una economía del bien común” y el libro Felber, C. (2012-2015), “La Economía del bien Común, a los cuales se hace referencia en el texto. Las prácticas llevadas a cabo en las universidades como: La cátedra de la EBC, por la Universidad de Valencia, también han sido un referente y apoyo para la elaboración de este proyecto. En resumen este trabajo refleja el interés por participar en el desarrollo del nuevo modelo económico planteado por la EBC y la necesidad de respuestas ante preguntas como: ¿Es ésta empresa sostenible y productiva a largo plazo?, ¿es factible un nuevo modelo económico que permita mayor beneficio a la empresa, ganando todos?, ¿qué se puede ganar o perder aplicando está herramienta?

Tras la experiencia y resultados obtenidos se puede afirmar que este modelo a seguir puede ser la solución, o al menos una vía de apoyo, a multitud de problemas planteados actualmente. Diagnostica a la empresa y ofrece una amplia visión de cómo es vista y catalogada la empresa por su entorno, se puede utilizar como herramienta para el largo plazo. Además ofrece más ventajas que inconvenientes y presenta perspectivas y puntos de vista hasta ahora desconocidos en el ámbito empresarial.

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA COYMA FUEGO, S.L.U.

Coyma Fuego, S.L.U. es una Sociedad Limitada Unipersonal ubicada en la comarca de "La Loma" (Úbeda, Jaén) y va a ser la empresa entorno a la cual se va a desarrollar este trabajo. Esta empresa se dedica a la instalación, mantenimiento y servicios contra incendios. Entre sus productos podemos encontrar extintores, centrales de incendios, detectores, bocas de incendios equipadas, mangueras, lanzas, etc.[1].Pertenece al grupo de empresa Coyma.

Dado que, entre las formas jurídicas más recomendadas para jóvenes emprendedores se encuentra la elegida, se decide bajo acuerdo que así comience su actividad. En cuanto a la forma jurídica adoptada, (S.L.U.) significa que todas las participaciones sociales dentro de esta sociedad están en manos de una única persona, es decir, sólo hay un socio. En este caso el socio y el administrador son la misma persona. Dicha persona respondería hasta el límite de su aportación y no con su patrimonio personal, en caso de la existencia de problemas fiscales. Por lo tanto, Coyma Fuego, S. L. U. nace en Úbeda el 24-01-2014, tras inscribirse en el registro mercantil de Jaén[2], con un capital social de 3.020´00€ desembolsados íntegramente. Es identificada con el número 4.321 en la clasificación general de actividades económicas españolas e inscrita en el registro mercantil de Jaén con número 62.979.

La trayectoria empresarial de este grupo comienza con la primera empresa fue fundada bajo el nombre comercial de Coyma, cuya sociedad comenzó su andadura en Marzo de 1990, posteriormente ha ido creciendo y compartiendo recursos con las empresas de su grupo, hasta llegar a posicionarse en un lugar muy consolidado dentro del sector de la protección contra incendios. Muestra de ello es que ocupa la posición 2.444 del ranking de empresas consolidadas de Jaén, según ventas, y el pódium con el tercer puesto en su sector a nivel provincial, con las mismas características, (véase anexo A.1.).

En cuanto a su facturación ha seguido una trayectoria de pendiente positiva, desde sus inicios, como se puede observar en el siguiente gráfico, su cartera de clientes actualmente asciende a 142.524 clientes y los beneficios del último año económico han sido de 12.500€.

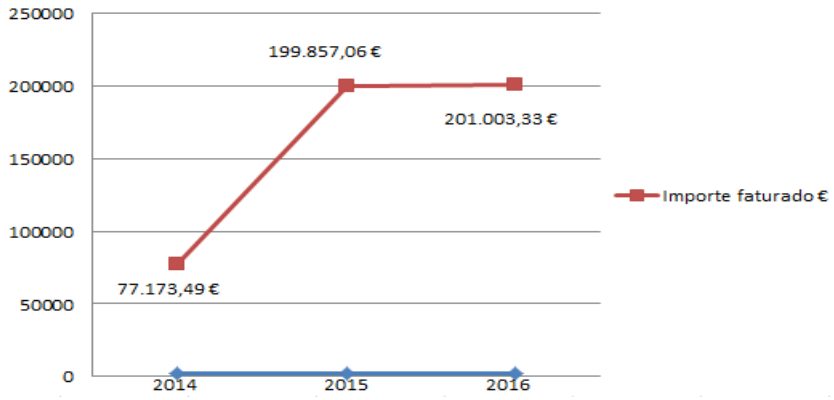
Este sector por lo general abarca un amplio número de nuevas empresas, que no suelen permanecer más de un año y poco en funcionamiento y cuya finalidad es hacerse un hueco en el mercado a costa de las ya posicionadas en él. Encontrar empresas que realmente cumplan con los requisitos legales para ser empresa mantenedora, diseñadora e instaladora de sistemas

[1]Visítese la web de la empresa: pci@grupocoyma.es

[2] (Febrero 2014), Boletín Oficial del Registro Mercantil, Jaén, núm.28. Sección Primera.

contra incendios, es dificultoso. Identificadas por instituciones nacionales sólo encontramos siete empresas entre ellas la citada, esto va a ser un punto fuerte para valorar posteriormente en el indicador correspondiente.

Gráfico 1. Evolución gráfica de la facturación de la empresa Coyma Fuego, S.L.U.



Fuente: Elaboración propia.

2.1. Misión, visión y objetivos.

La misión de este grupo empresarial es ofrecer a sus clientes asesoramiento técnico y la solución más adecuada en cada momento, comercializando e instalando una amplia gama de equipos o sistemas y garantizando un correcto funcionamiento.

La visión de esta organización es hacer de su sociedad una entidad comprometida con el medio ambiente y con los valores humanos.

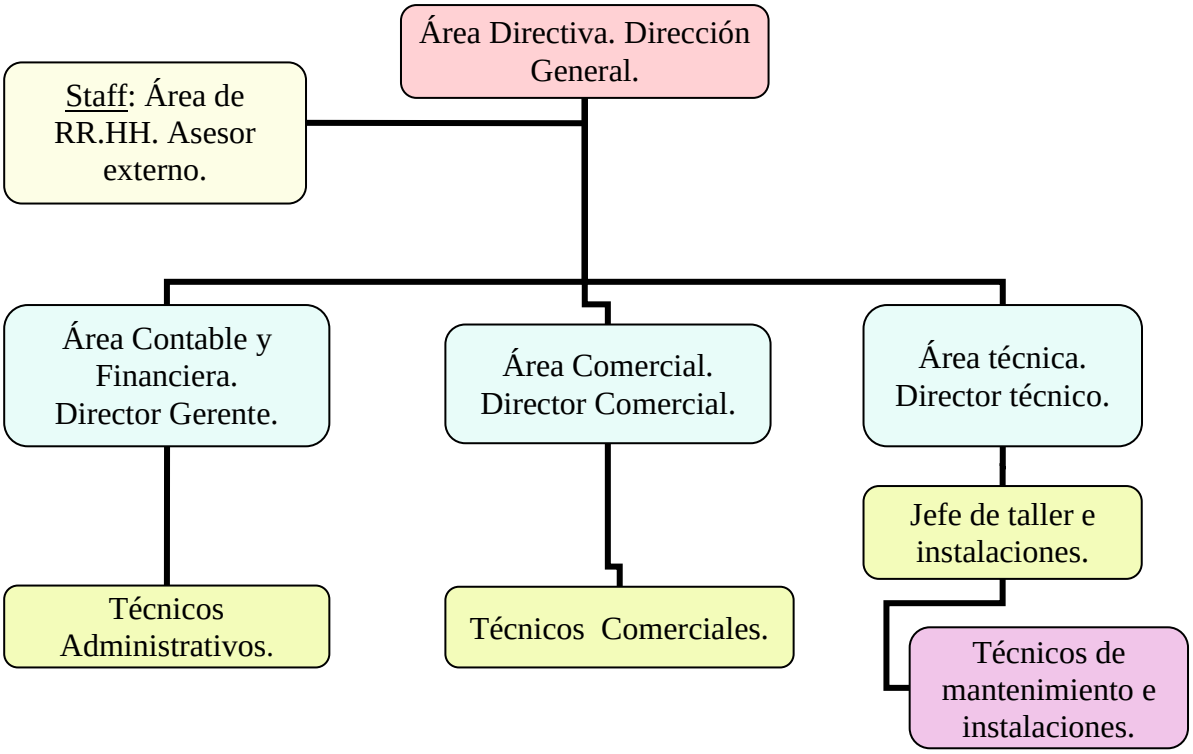
En éste grupo prima la salud y el bienestar de los trabajadores; "Afirman que si ofrecen seguridad y protección a sus clientes, deben ser los mismos miembros del equipo los primeros en poseer dichas características."

Entre sus objetivos, ocupa el primer lugar ofrecer un servicio integral de todos los equipos y sistemas de protección contra incendios, tanto activa como pasiva, contando con los mejores profesionales en el montaje de los mismos. La atención personalizada, respuesta inmediata, garantía, etc. son algunos otros. Finalmente mantener y reafirmar a la sociedad como un referente en las áreas de diseño e ingeniería de detalle, venta, instalaciones y mantenimiento, en la provincia de Jaén, también forma parte de los principales objetivos del grupo.

2.2. Estructura organizativa y áreas funcionales.

El grupo Coyma se forma de profesionales pertenecientes a las siguientes áreas:

Gráfico 2: Organigrama de la sociedad Coyma Fuego, S.L.U.



Fuente: Elaboración propia.

El área directiva, contable y financiera está formada por la dirección de la empresa, la componen los directivos de las diferentes áreas, supervisada en todo momento por la dirección general, cuyos miembros son los propietarios de la empresa. La función de estos departamentos es impulsar las estrategias de la empresa, establecer el cauce de comunicación necesario entre los empleados, fijar objetivos, comunicarlos y la toma de decisiones. Concretamente al área contable y financiera está integrada por dos técnicos administrativos y la gerente de la entidad y llevan a cabo los asuntos contables y financieros del grupo, el control y la supervisión de los presupuestos anuales, cobros y pagos, gastos e ingresos. Velan por una ejecución eficiente, eficaz y ágil de la actividad de la empresa.

En el área comercial y técnica se encuentran por un lado tres técnicos comerciales que son supervisados por un director comercial que a su vez es el director del área técnica (fundador del grupo Coyma). El departamento comerciales el más destacado de la empresa por lo que sus funciones siempre están bien definidas y planificadas, para ello cuentan con la persona que más experiencia posee en éste campo, el fundador. Entre sus funciones está la venta de sus servicios y productos, la publicidad y el asegurarse de que se ejecutan correctamente las políticas y estrategias fijadas en la empresa. Por otro lado y al mismo nivel está el área técnica

compuesta por un ingeniero industrial, que es el director técnico de este departamento, el jefe de taller y los técnicos de mantenimiento e instalación. Se encargan de la elaboración y ejecución de proyectos así como del mantenimiento de otras instalaciones ya en funcionamiento, la responsabilidad prima entre ellos. Su objetivo principal es satisfacer al cliente y garantizar un correcto funcionamiento del trabajo realizado.

En el staff de apoyo se encuentra una asesoría externa a la empresa. Este departamento no participa directamente en la producción de bienes y servicios de la empresa, sino que, su objetivo es servir de apoyo a la organización mediante la prestación de sus servicios. Son los encargados de recursos humanos, contratos, nóminas y asuntos jurídicos, asesoran a la dirección en sus decisiones.

2.3. Estrategia y políticas de la empresa.

A lo largo de la vida del grupo Coyma las estrategias han sido varias adaptándose en cada momento a los objetivos fijados por la dirección. La estrategia de diferenciación los acompaña año, tras año. Están en un mercado muy competitivo en el que destacan por ofrecer productos y servicios de calidad, únicos y novedosos. Para ellos es muy importante que sus clientes perciban que les ofrecen el mejor servicio a la mejor calidad-precio, en algunas ocasiones son más caros que la competencia, porque su garantía y calidad es superior. Muestra de ello es el certificado de calidad ISO 9001, (véase anexo A.2.). Este certificado dota a la empresa que lo posee de una herramienta eficaz para analizar y determinar los puntos clave que deben ser mejorados, poniendo a revisión la adecuada implantación de su sistema de gestión de calidad de forma completa y documentada.

Hace dos años llevaron a cabo una estrategia de empresa conjunta entre dos empresas del mismo grupo Coyma, S.L. y la nacida Coyma fuego, S.L.U. cuya finalidad fue compartir recursos entre las empresas del grupo Coyma aprovechando las oportunidades de negocio existentes. La estrategia de desarrollo de mercado, se observa que es seguida por esta empresa durante los primeros años de funcionamiento, hasta que llegaron a ser una entidad conocida e implantada en toda la provincia.

Respecto a las políticas de la empresa otorgan una elevada importancia a las repercusiones medioambientales que puedan provocar y a los aspectos relacionados con el bienestar de sus trabajadores. La empresa tiene implantada todas las medidas necesarias y dictaminadas por ley en cuanto a la prevención de riesgos laborales y privacidad de datos. En cuanto a la política ambiental fijada pretende demostrar que en este sector las cosas se pueden hacer respetando el medio ambiente. Muestra de ello; reciclan todos los extintores caducados y se

comprometen en depositar cada parte de éstos en su lugar correspondiente, sin recibir ningún aporte económico, por ello. Los individuos de la sociedad están muy concienciados acerca de la conservación del medio ambiente y de lo que esto supone. Llevan a cabo una política de calidad, en la que se esfuerzan diariamente para cumplir con las leyes y reglamentos establecidos además de coordinarlos con las necesidades de la sociedad actual, con los cuáles participan activamente en la lucha contra el cambio climático.

Valoran a sus clientes y trabajadores y pretenden que estos se sientan realizados todos los días.

2.4. Análisis DAFO.

Para la elaboración de este DAFO han participado los trabajadores de la empresa y éste refleja la situación actual de la empresa y del sector al que pertenece. A partir de las fortalezas y debilidades que se diagnostican en este cuadro la empresa autodefine sus estrategias a seguir, evalúa los puntos negativos y refuerza los positivos. A nivel externo visualiza la aparición de nuevos mercados, nuevas oportunidades y ofrece la capacidad de prevenir a la empresa ante las amenazas que la rodean. A través de esta herramienta la empresa conoce en qué lugar se encuentra y hacía dónde quiere ir.

Tabla 1A. DAFO de la empresa Coyma Fuego, S.L.U.: Origen Interno

	Puntos Fuertes.	**Puntos Débiles.**
Origen Interno	Fortalezas: -Motivación hacia el personal. -Responsabilidad y participación en todos los niveles de la empresa. -Experiencia avalada en el sector. -Alta fidelización de los clientes. -Especialización en sus productos y servicios. -Red de distribución asentada. -Buen posicionamiento a nivel provincial en el sector.	Debilidades: -Costes unitarios altos en algunos productos. -Edificio limitado. (Empieza a quedárseles pequeño). -Necesidad de una base de datos actualizada. -Pérdida de tiempo en algunos presupuestos que no son finalmente aceptados. -Escasa presencia en redes sociales.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1B. DAFO de la empresa Coyma Fuego, S.L.U.: Origen Externo

	Puntos Fuertes.	**Puntos Débiles.**
Origen Externo	Oportunidades: -Aparición de nuevos clientes. -Fácil adaptación a nuevas tecnologías. -Aparición de nuevos segmentos. -Posibilidad de establecer alianzas estratégicas. -Investigación sobre innovaciones. -Implantación de legislación, por parte del gobierno, que obliga la presencia de sus servicios en locales, fabricas, empresas, etc.	Amenazas: -Competencia muy agresiva. -Fácil acceso a nuevos competidores. -Crisis económica. -Alta normativa legal. -Globalización de los mercados. -Es un mercado un poco abstracto. El cliente no está lo suficientemente concienciado de la importancia de los servicios ofrecidos.

Fuente: Elaboración propia.

3. MARCO TEÓRICO. LA ECONOMÍA DEL BIEN COMUN.

La EBC es un sistema alternativo, que se construye en base a los valores no económicos, es decir, valores humanos y es promovido por el economista austríaco Felber, (2012,2015). Dicho autor pretende implantar y desarrollar una economía sostenible y alternativa al sistema capitalista y a la economía planificada. Podría definirse como una palanca de cambio a nivel económico, político y social; un nexo entre lo pasado, lo actual y lo futuro. Se definen veinte puntos como los principios para la consecución de un nuevo orden económico, que se pueden agrupar en tres ámbitos.

En el primero, el modelo propone un cambio de coordenadas para el marco de incentivos, que pretende cambiar el ambiente en el ámbito empresarial, en resumen pasar de la competencia y el ánimo excesivo de lucro a la cooperación empresarial. Otra propuesta es cambiar el balance del bien común. Con este punto se pretende medir el BBC en vez del beneficio financiero, por lo que, cuánto más ecológica, democrática, solidaria, etc. sea la empresa mejor posición tendrá. Recompensar el aspirar al bien común, sería otra propuesta que dicta que las empresas cuyo balance del bien común sea positivo y bueno, disfrutarán de ventajas legales. Estas ventajas pueden ser tasas de impuestos reducidas, créditos baratos, aranceles ventajosos, etc.

La utilización de excedentes del balance financiero pasa de ser el fin a ser el medio. Significa que, los excedentes del balance financiero se utilizarán para inversiones sociales y ecológicas, en contra partida el impuesto sobre beneficios quedará eliminado. Se favorece la cooperación y solidaridad con otras empresas, al ser el beneficio financiero un medio y no un fin, las empresas podrán esforzarse en conseguir su tamaño óptimo. Es decir, llegaran a su tamaño ideal sin miedos a ser absorbidas por otras o eliminadas, lo que refuerza la cooperación y solidaridad con otras empresas. En relación alo anterior, al poder aspirar sin miedos al tamaño óptimo, se conseguirá incrementar el número de empresa en todos los sectores cooperando entre ellas y formando una red de aprendizaje solidaria en la que todos ganan. En las grandes empresas habrá una mayor democratización y copropiedad, lo que quiere decir que los derechos de decisión y propiedad en estas empresas pasan parcial y progresivamente a los empleados y ciudadanos.

En lo referente al ámbito social se basan en conseguir buenas relaciones a través de los principios básicos con el fin de incrementar la motivación y felicidad de los individuos. Existirá una limitación de las diferencias de ingresos y patrimonio. Se establecerá un ingreso máximo proporcional al salario mínimo establecido y el excedente sobre los límites será repartido a través de un “fondo de generaciones”, cuyo fin será garantizar la mayor igualdad de oportunidades. En cuanto a las competencias de gestión social demandadas serán otras muy diferentes a las actuales. Las empresas no buscaran a los gerentes más eficientes ni competitivos, si no que buscaran ejecutivos y gerentes responsables y socialmente competentes, estos serán los nuevos ejemplos a seguir. Se perseguirá conseguir un nivel globalmente sostenible y justo, para ello se incentivarán a las empresas y sociedades para que midan su nivel de contaminación y lo reduzcan lo máximo posible. Sin naturaleza no hay vida, sin vida no existiría nada. Plantea una reducción del horario trabajo retribuido, cuya idea es crear tres campos de trabajo en vez de uno y repartir la jornada entre los tres. Los campos serían; trabajo de relaciones y cuidados, trabajo de crecimiento personal y trabajo en política y actividades públicas, esto conllevará un estilo de vida más sostenible y menos consumista. También propone que cada diez años ejerciendo la profesionalidad en el mismo puesto de trabajo, al profesional se le conceda un año de descanso financiado a través de un salario mínimo incondicional. Esta medida haría que se viese reducida la tasa de desempleo a nivel europeo.

En relación a lo público los bienes democráticos pasan a ser las instituciones económicas públicas en campos de enseñanza, acción social, movilidad o comunicación, es decir, la infraestructura básica. Los bancos democráticos, se harán un bien democrático y servirían

como todas las empresas al bien común, siendo controlados democráticamente por la sociedad soberana y no por un gobierno alternativo. Sus servicios consistirán en ofrecer depósitos garantizados y cuentas de ahorro gratuitas, entre otros. Se llevará a cabo una cooperación monetaria global, en la que se establezca una única unidad de cálculo universal para el comercio internacional. La desprivatización de la naturaleza también será factible, concediéndole a esta un valor propio por lo cual no puede transformarse en propiedad privada, su uso pasa a estar condicionado a criterios ecológicos y concretos. Con ello se acabará la posibilidad a la especulación y de la apropiación indebida de superficies. El desarrollo de la democracia representativa se verá complementada por la democracia directa y la participativa. La ciudadanía soberana deberá poder controlar y corregir su representación. Para afianzar este modelo económico se debe inculcar desde pequeños, por lo que este punto dice que el sistema de educación deberá orientarse también hacia el bien común, cambiando la forma de enseñanza actual.

Estos puntos deberán madurarse a través de discusiones intensas en un amplio proceso de bases, antes de llegar a ser leyes establecidas por una asamblea económica. Para cada ámbito se crearía una asamblea. Tras esto se puede contemplar a la EBC como un paso hacia el futuro. No es ni el mejor modelo económico, ni el fin de una historia, simplemente se trata de un proceso cooperativo en desarrollo que busca la participación y sinergia de otros similares, para finalmente llegar a la democratización de la economía y sus reglas. Todo ello basado principalmente en valores que la sociedad anhela y tiene como fundamentales: la honestidad, solidaridad, cooperación, etc. Es decir, esto sería justo lo contrario al sistema económico neoliberal en el cuál se encuentra inmersa la sociedad actualmente. La economía debe servir a la sociedad, propósito original de la ciencia económica y no al revés.

3.1. Dimensión social y política.

Varios son los movimientos originados en estos últimos años, surgidos a raíz de la crisis global, en todas sus vertientes, que cuestionan los valores de la ideología dominante y promueven cambios estructurales para volver a ese sistema primitivo en el que la economía servía a la sociedad. Para conseguir un auténtico cambio se deberán realizar transformaciones que incidan cambios en todas las áreas de la vida y no únicamente en el plano económico. Se requiere un cambio integral. La EBC, trata de conseguir ese cambio y desarrollo en la democracia, puesto que lo cree necesario para que se establezca un equilibrio en las relaciones de poder. Aboga por una implantación clara y concisa de la separación de poderes. Es una

realidad que las políticas llevadas a cabo en la actualidad no dan solución a problemas como, la pobreza o la precariedad laboral.

Incrementar la participación democrática por parte de la ciudadanía, equilibrado así las relaciones de poder, sería otro beneficio del sistema planteado. Resulta pues, que la economía del bien común se convierte también en un posible modelo social y político, ya que establece cambios en elementos según los cuales se establece la sociedad.

3.2. Pasos a seguir para la realización de un BBC.

Actualmente todas las empresas y organizaciones están invitadas a participar en el desarrollo de este modelo, de hecho ya se cuenta con un amplio número de empresas que apoyan la iniciativa. En un futuro se desea que esta herramienta llegue a ser legalmente vinculable y que cada organización deba proporcionar tal balance de forma obligatoria.

El balance del bien común es un instrumento que realizará la propia empresa y existen diferentes grados de participación; habiendo una división interna según el grado de elaboración del BBC que la empresa u organización desee realizar. Esta división es la siguiente:

1 Semilla: Empresas que realizan el balance de forma interna y sin ser verificado. Este será el balance y la forma que va desarrollarse posteriormente, para la empresa elegida.

2 Semilla: Aquellas empresas que han realizado el balance y lo han verificado por medio de la evaluación “Peer”, pudiendo ser publicado con su puntuación en el testado.

3 Semilla: Sociedades que realicen el balance y éste sea auditado por auditores externos, para finalmente ser publicado con su puntuación en el testado.

Paso 1: La matriz del bien común.

Este documento u informe ofrece una vista en conjunto unilateral sobre los indicadores del balance, así como de los criterios negativos. Dicha matriz convierte los valores de la sociedad en valores de la economía. Se mide realmente lo que cuenta. Los valores formulados de intersección deben posibilitar una calificación del comportamiento de la empresa, es decir los puntos del bien común se otorgan para prestaciones voluntarias.

La intención es hacer obligatoria la participación de todas las empresas, para ello habrá retribuciones económicas como las siguientes, que sirvan de gancho para la participación de empresas e instituciones.

Figura 1. Retribuciones por la implantación de la EBC.

0 - 200 Puntos	rojo	50% IVA
201 - 400 Puntos	naranja	30% IVA
401 - 600 Puntos	amarillo	20% IVA
601 - 800 Puntos	verde claro	10% IVA
801 - 1000 Puntos	verde	0% IVA

Fuente. EBC-Manual básico sobre los criterios 4.0.5.

Volviendo a los criterios todos ellos pueden sumar como máximo 1.000 puntos, por criterio, por lo que, se pueden alcanzar los 90 puntos del bien común. La matriz puede ser utilizada por cualquier empresa independientemente del sector, tamaño o forma jurídica que pueda tener.

Figura 2. Matriz del bien común.

LA MATRIZ DEL BIEN COMÚN 4.0

Versión: 11 de abril de 2012. Esta versión es válida para el balance 2012

ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN
Un modelo de economía con futuro

VALOR / GRUPO DE CONTACTO	Dignidad humana	Solidaridad	Sostenibilidad ecológica	Justicia social	Participación democrática y transparencia
A) Proveedores	**A1:Gestión ética de los suministros** Planteamiento activo de los riesgos de los productos/servicios adquiridos, consideración de aspectos sociales y ecológicos en la elección de proveedores y socios de servicios 90				
B) Financiadores	**B1: Gestión ética de finanzas** Consideración de aspectos sociales y ecológicos en la elección de servicios financieros; orientación al bien común de inversiones/disposiciones y financiaciones 30				
C) Empleados inclusive propietarios	**C1: Calidad del puesto de trabajo e igualdad** Garantía de las condiciones humanas de trabajo, promoción de salud física y bienestar psíquico, organización propia y fundamento del sentido del trabajo, Work-Life-Balance (Equilibrio-trabajo-vida); Igualdad/Inclusión de discapacitados y desfavorecidos 90	**C2: Reparto justo del volumen de trabajo** Reducción de horas extras, renuncia a los contratos "todo-incluido", reducción del horario de trabajo regular, contribución a la reducción del desempleo 50	**C3: Promoción del comportamiento ecológico de las personas empleadas** Promoción activa del estilo de vida sostenible de los trabajadores (movilidad, alimentación), formación y concienciación de las medidas logradas, cultura de la organización sostenible 30	**C4: Reparto justo de la renta** Menor extensión de renta (neta) en la empresa, limitación de renta máxima y mínima. 60	**C5: Democracia interna y transparencia** Transparencia de decisiones y financiera, participación de los trabajadores en las decisiones operativas y estratégicas, elección de la directiva, trasmisión de propiedad a los trabajadores, p. ej. Sociocratía 90
D) Clientes / productos / servicios / co-empresas	**D1: Venta ética** Orientación hacia clientes y participación de éstos, cooperación con la protección al consumidor, formación venta ética, marketing ético, sistema de bonificación ética 50	**D2: Solidaridad con otras empresas** Transmisión de información, Know-How, personal, encargos, créditos sin interés; participación en marketing cooperativo y superación de crisis cooperativa 70	**D3: Concepción ecológica de productos y servicios** Oferta de productos/servicios ecológicos de calidad; conciencia de generación de medidas; consideración de aspectos ecológicos en la elección del cliente 90	**D4: Concepción social de productos y servicios** Escalonamiento social de los precios, libertad de barreras, productos especiales para clientes desfavorecidos/ discapacitados 30	**D5: Aumento de los estándares sociales y ecológicos sectoriales** Efecto ejemplar, desarrollo con competidores de estándares más altos, lobbying 30
E) Ámbito social: región, soberanía, generaciones futuras, personas y naturaleza mundial	**E1: Efecto social/ Significado del producto/ servicio** Sentido del producto bajo consideración de estilos de vida sostenible 90	**E2: Aportación a la comunidad** Apoyo mutuo y cooperación a través de medios de financiación, servicios, productos, logística, tiempo, Know-how, conocimiento, contactos, influencias 40	**E3: Reducción de efectos ecológicos** Reducción de los efectos medioambientales de la empresa a un nivel de futuro sostenible: recursos, energía y clima, emisiones, residuos, etc. 70	**E4: Minimización del reparto de ganancias a externos** Sin rédito o sólo máxima compensación de inflación para el capital de propietarios externos (que no trabajan en la empresa) 60	**E5: Transparencia social y participación en la toma de decisiones** Información bajo Global Reporting Initiative (GRI), Informe del Bien Común, participación en la toma de decisiones de los grupos de interés 30
Criterios negativos	Quebrantamiento de las Normas de trabajo OIT/derechos humanos -200 Productos sin dignidad humana/ inhumanos, p.ej. armas, electricidad atómica, OGM (organismos genéticamente modificados) -200 Suministro/cooperación con empresas, que lastiman la dignidad humana -150	Compra hostil -200 Patente defensiva -100 Precio dumping -200	Gran impacto medioambiental a ecosistemas -200 Incumplimiento grave de especificaciones medioambientales (p.ej. valores límite) -150 Obsolescencia programada (vida del producto corta) -100	Remuneración desigual a mujeres y hombres -200 Reducción de los puestos de trabajo o desplazamiento de la ubicación pese a ganancias -150 Filiales en paraísos fiscales -200 Interés de capital propio >10 % -200	No revelación de todas las participaciones y filiales -100 Impedimento de un comité de empresa -150 No publicación de los flujos de filiales a lobbies /entrada en el registro de lobbies de la UE -200

Fuente. EBC-Manual básico sobre los criterios 4.0.5.

Los criterios del bien común han de servir a las empresas para que busquen sus medios y caminos para conseguir el valor deseado en el criterio elegido. Sin embargo, la función de la matriz, es facilitar dicha búsqueda. Es por esto que se le permite a la empresa un margen de creatividad que facilite la adaptación del balance a sus sectores y situaciones específicas. Lo esencial es tomar la dirección correcta que responda a la cuestión de; ¿dónde quiere llegar la empresa?

La valoración de cada criterio seleccionado por la empresa tiene unos cuatro niveles: Principiante, Avanzado, Experimentado y Ejemplar.

Tabla 2. Medida para los criterios de los índices de la matriz EBC.

Categoría	**Principiante (0-10%)**	**Avanzado (11-30%)**	**Experimentado (31-60%)**	**Ejemplar (61-100%)**
Institucionalización	"Comienzo a pensar en ideas"	Primeras actividades aplicadas de forma puntual.	Aspectos básicos dirigidos por procesos institucionalizados	Estrategia y evaluación
Alcance en la estructura de la empresa	1. Emplazamiento	Para una parte de los trabajadores válido.	Válido para la gran mayoría de los trabajadores	Válido para todos los trabajadores.
Alcance en productos/servicios	Sólo corresponde a pocos productos o servicios (<10%)	Corresponde a una parte significativa de los productos o servicios (>10%)	Corresponde a la gran mayoría de los productos o servicios (>50%)	Corresponde a toda la gama de productos (>90%)
Avance relativo	Ligeramente por encima de la media del sector	Ligeramente sobre la media del sector	Claramente sobre la media del sector	Liderazgo en el sector
Cultura de empresas	Las primeras reuniones temáticas en la directiva, las primeras medidas de concienciación	Un comportamiento determinado promovido cuando no suponga una desventaja	Esfuerzos amplios y objetivos definidos.	Integrado, la directiva vive de los valores del comportamiento

Fuente: EBC-Manual básico sobre los criterios 4.0.5. Elaboración propia.

Para que cada paso de mejora sea premiado y los puntos alcanzables sean fáciles de calcular, en cada criterio se otorgarán puntos del bien común en múltiplos de diez, desde el veinte hasta el noventa. La matriz del bien común interacciona los valores de la mayoría absoluta básicos y constitucionales, dignidad humana, solidaridad, sostenibilidad ecológica, justicia social y democracia, con los grupos de contacto de la empresa: empleados, proveedores, clientes, financiadores, soberanía, generaciones futuras, naturaleza. En cuanto a los criterios negativos, surgen como solución a aquellos comportamientos nocivos para la economía del bien común que son jurídicamente legales.

Paso 2. Elaboración del BBC.

La principal función de este recurso es medir el éxito del negocio con un nuevo significado, en el que el beneficio financiero es demasiado débil para valorar los objetivos reales de la economía y además no dice nada respecto a la acumulación del bien común. Esto ocurre porque, es medido únicamente en dinero y el dinero sólo puede medir valores de cambio, no valores útiles, los cuales son el objetivo de la economía.

El hecho de poseer un número alto en el balance no significa que la empresa esté actuando correctamente arreglo al índice del bien común. El beneficio financiero no se debe seguir maximizando y tampoco aumentar a cualquier precio, este ha de servir al nuevo objetivo como medio. Por el momento se tiene en cuenta un registro metódico por medio de los puntos del bien común, los cuales se otorgan por un comportamiento pro-activo respecto a los indicadores. Con los puntos exactos no se sugiere que se pueda medir al milímetro el aporte al bien común de la empresa, pero si una aproximación. El objetivo final es hacer una valoración comprensible, plausible y consistente, de dónde se encuentra la empresa en el camino hacia el bien común. Llegados a este punto, la empresa o institución se encontraría al comienzo del desarrollo de un instrumento de medida, el cual se evaluará regularmente, para precisar y adaptar a los cambios de la situación a la actualidad.

Paso 3. Verificación y testado.

Es el último paso y su función es similar a la de una auditoría financiera. Examina el BBC y es controlado por un nuevo grupo de profesionales, los auditores del bien común. En primer lugar el balance será elaborado y revisado de forma interna, posteriormente será llevado a la auditoría externa, verificándose en el testado. En el momento en el que se entregue el testado, entonces se hará válido el balance. A diferencia del balance financiero, el BBC ofrece muchas ventajas. Es para todos comprensible, pues los criterios son sencillos, es público y para todos

visibles. En el caso de que se compruebe que el balance ha sido falseado repetidamente, al responsable de la auditoria le será retirada la licencia profesional, lo cual minimiza la probabilidad de fraude y de corrupción. Se deben separar legalmente la auditoria y la consultoría de las empresas que deseen realizar el BBC. Además es pensable, que debido a la complejidad de la materia sean relevadas personas individuales por equipos de auditoría, con el fin de mejorar el resultado de la verificación y hacerlo menos sobornable, también conlleva visitas periódicas a las empresas. Las empresas tienen un interés propio en alcanzar un número lo más alto posible del aporte al bien común. No obstante, hay que señalar que es de momento todo voluntario, por ello no es necesaria ninguna entidad examinadora ni burocracia, en la realización del balance.

4. APLICACIÓN PRÁCTICA: INDICADORES INDIVIDUALES DE LA MATRIZ EBC.

El núcleo de esta investigación consiste en desarrollar la ECB en una sociedad y observar que lo que plantea es lógico, beneficioso para todos y puede conseguirse.

Para ello se va a realizar un BBC, (herramienta esencial) catalogado de semilla 1, puesto que no va a ser testado ni verificado. Para llevarlo a cabo de forma ordenada y autoevaluada a la vez de poder cumplir con los objetivos medio ambientales, sociales y laborales, la empresa decide proponer un proyecto que tenga en cuenta el bienestar social, basado en la cooperación y el éxito de las relaciones humanas. Una vez realizada su correspondiente junta general, queda aprobado el inicio de un proceso que implante la ECB[3] en Coyma Fuego, S.L.U. Este proceso enmarcará las relaciones entre la empresa y los consumidores.

4.1. Proveedores.

En este indicador se medirá la contribución de la empresa a la EBC a través de la elección de sus proveedores y de las pautas tenidas en cuenta para ello.

Indicador A1. Gestión ética los suministros. Para Coyma Fuego, la procedencia de los productos que ofrecen es muy importante ya que en muchas ocasiones tienen que cumplir vencimientos de entrega con respecto al cliente. Además en éste criterio ven una posibilidad para aumentar el bien común en torno a su esfera de influencia. Para ello analizan a los productores previos de quienes van a obtener sus productos, recogiendo información de forma activa y eligiéndolos bajo unos principios éticos. Intentan que las empresas suministradoras sean lo más cercanas posibles y siempre nacionales, algo difícil para este sector en la provincia de Jaén, dónde el abastecimiento por empresas de la provincia es prácticamente nulo. Con esto consiguen ser más conscientes de su responsabilidad en los pasos de producción previos y elegir a proveedores orientados en este sistema. De esta manera todos ganan, ya que, el hecho de estar orientados hacia la consecución de este sistema, hace que la empresa se ocupe de forma activa de los efectos consecuentes de su producción e intente minimizar a través de medidas los riesgos sociales y ecológicos.

[3] A pesar de la existencia de la matriz 4.1. y la 5.0. se elige implantar la matriz 4.0.5 puesto que para este trabajo es suficiente y recoge de forma más detallada los indicadores a medir.

En esta empresa se establecen dos grupos diferenciados de proveedores que se evalúan mediante un test rápido de empresa a un porcentaje realizado cuando es posible físicamente y en caso contrario mediante correo o teléfono.

Mensuales: Aquellos proveedores a los que se les realizan pedido todos los meses, varias veces al mes o al mes y poco.

Todos los meses: Evaluados a un 80%.

Varias veces al mes: Evaluados todos.

Cada mes y poco: Evaluados a un 50%.

Eventuales: En este grupo se encuentran los aspectos que llevan a la empresa a elegir a sus determinados proveedores, tales como: Confianza, cercanía, que ofrezcan a sus empleados condiciones dignas de trabajo, comercio justo, suficiencia técnica, eficacia, seriedad, que produzcan con el menor impacto ambiental posible, que sean productores o elaboradores del bien común, que formen parte de estructuras cooperativas y colaborativas, etc.

Los productores que cumplen los requisitos establecidos por la empresa y por tanto pasan a ser los elegidos por Coyma Fuego en el último año son los siguientes:

Aguilera Electrónica, S.L.U.

Asunción Molera, S.L.

Cofem, S.A.

Copitec, autónomo.

Dräger, S.A.

Extintores Valle Unión, S.A.

Espacio Catorce, autónomo.

Ferretería Biedma, S.L.

Ferretería Ubetense, S.L.

General Ibérica de Extintores, S.A. (Zeniht)

Iluminación y comunicaciones eléctricas del sur, S.L. (ICESUR, S.L.)

INGEMARK. Servicios Agrupados, S.L.

Juan Ruiz Orcera, S.L.

OFSA, autónomo.

Puertas mecánicas y automatismos, Roper, S.A.

Se han tenido en consideración los aspectos regionales, ecológicos, cercanía y sociales, además la empresa viene trabajando con una serie de proveedores con los que se aplican buenas prácticas en el comercio (pronto pago, no especular con los precios, búsqueda de bienes comunes, etc.). Los productores básicos que proporcionan sustancias críticas como;

material informático o de oficina, electricidad, telefonía, etc. son elegidos por Coyma Fuego, teniendo en cuanta que generen el menor impacto posible y racionalizando su uso.

Puntuación: 75%. Hay algunos proveedores como; acciona, endesa, repsol, etc. que no cumplen con todos los criterios establecidos por la empresa, pero que son de uso imprescindible. También existen otros proveedores como Grupo de Incendios, S.A., que tampoco cumplen con algunos de los criterios de selección de la empresa, puesto que producen la mitad de sus productos en países asiáticos, y lo que están haciendo es intentar no depender de ellos en la medida de lo posible.

Existe también una consideración activa de los riesgos de productos y servicios adquiridos y procesos de detección, cuya intención es que la empresa establezca criterios en la selección de proveedores para poder mantener relaciones éticas y estables.

Puntuación: 80%. La empresa considera que podría ser más estricta en la selección de algunos proveedores y reducir la entrega a menos cuatro de días laborables, pero no se encontraría guiada a la consecución del bien común. En general para este indicador se componen de criterios de la EBC, por lo que estarían actuando bien. En cuanto al marco estructural para un precio justo en Coyma Fuego existe un deseo notorio por la conservación del medio ambiente, es una sociedad muy concienciada con la repercusión que tiene sus productos sobre éste, por ello apuestan por relaciones en las que todos ganen y nadie pierda.

Puntuación: 85%. Desde la selección de proveedores se aplica el criterio de respetar el precio y no regatear. Para ellos al establecerse relaciones de confianza, los precios y el valor de los bienes adquiridos los perciben como justos por ambas partes.

4.2. Financiadores.

Este apartado contiene la relación existente entre la empresa y sus fuentes de financiación. Cómo y porqué son elegidos, la finalidad de estos y cómo ayudan a la empresa para contribuir al bien común.

Indicador B1: Gestión ética de finanzas. Debido a que este recurso resulta ser de vital importancia para el desarrollo de la actividad de la empresa, ésta decide trabajar con tres bancos diferentes, a modo poder conseguir la máxima puntuación para este indicador: Caja Rural, Santander y Unicaja. De cada uno adquiere lo que cree que puede contribuir a su aportación al bien común.

Caja Rural: La sociedad tiene aquí una cuenta que nace para facilitar los pagos a los clientes, ya que la mayoría de ellos tienen cuenta corriente aquí al a ser un banco consolidado en la

provincia, como son cooperativas de aceite, instituciones provinciales y particulares. Es una cuenta de diario que además también sirve como depósito a proveedores.

Santander: Abren en este banco otra cuenta a nombre de la empresa cuya finalidad es depositar un plan que garantice el pago a los trabajadores en caso de declararse la empresa insolvente.

Unicaja: Esta cuenta contiene los beneficios de las aportaciones en energías renovables (placas solares). Estos beneficios son destinados a la regeneración de los sistemas de energías renovables y a asociaciones caritativas, como Caritas y Manos Unidas.

Puntuación: 85% Las entidades financieras en si no son todo lo éticas que le gustaría a Coyma Fuego, no dejan de ser bancos, pero el fin con el que las cuentas son creadas si se considera encaminado hacia el bien común.

4.3. Empleados inclusive propietarios.

Este apartado contiene todo lo relacionado con las relaciones y condiciones laborales de los trabajadores. Mide de qué manera y cómo pueden aportar estas relaciones a un mayor beneficio del bien común por parte de la empresa.

Indicador C1: Calidad del puesto de trabajo e igualdad. La dignidad en el puesto de trabajo se muestra a través de la igualdad de valores y de la equiparación de todas las personas representadas en la empresa, y los objetivos son crear las condiciones de trabajo más sanas, libres y cooperativas posibles. Esto es algo que la dirección de Coyma tiene muy asentado en su compañía y a lo que ponen mucha dedicación. Son conscientes del desequilibrio existente en toda la sociedad en el pago y trato de mujeres y hombres, así como de los grupos desventajados. Desde esta empresa se lucha por que se llegue a la disposición del puesto de trabajo, lo que supone que dentro de las capacidades de las personas, estas puedan conseguir la posibilidad de desarrollarse como individuos, y estar bien amparados en la comunidad de la empresa. Para conseguir lo citado anteriormente la empresa tiene en cuenta las características específicas de cada uno de sus trabajadores, asegurándose que reciben el trato adecuado, tienen un puesto de trabajo adecuado y sus salarios son los justos.

El horario de trabajo establecido se determina según convenios laborales y arreglo a las necesidades que presenta la empresa y los trabajadores de esta. Existe un acuerdo por parte de cada uno de los trabajadores en cuál se otorga un margen de disponibilidad a través del cual

cualquier trabajador de la compañía puede disponer de cierta flexibilidad laboral. Cada trabajador cumple horario arreglo a su contrato y a su convenio laboral, según gremio.

Desde la directiva de la empresa se intenta que los trabajadores pasen el mayor tiempo posible juntos, en la sede de la compañía, contribuyendo así a el trabajo en equipo y a las relaciones entre compañeros. Algunos ejemplos de esto son los siguientes: El horario de los directivos. Establecer un horario concreto para estos es imposible, puesto que estos pasan en la empresa el tiempo necesario para atender de manera eficaz las necesidades que se plantean diariamente. La directiva actual, al ser autónoma su horario laboral es fijado diariamente arreglo a el trabajo que se presente y a las necesidades de este. Normalmente compagina de manera exitosa el trabajo con la vida social y personal, por lo que cumple con las pautas establecidas hacía la EBC. Suelen desarrollar sus trabajos en la sede, aunque con frecuencia deben de salir a visitar clientes y supervisar instalaciones. Señalar que actualmente, el fundador de la compañía está acogido a un contrato de jornada reducida y que su horario es de cuatro horas diarias, siendo trabajo voluntario lo que aporte de más. El horario en administración; Tal y como establece el convenio la jornada laboral para estos trabajadores es de cuarenta horas semanales repartidas de la siguiente manera. De Lunes a Viernes de 9:00h a 14:00h y de 16:30 a 19:30. El trabajo desarrollado es siempre en las oficinas de la compañía y son estos trabajadores los que más contacto tiene con el resto de compañeros. Al ser una pyme es raro que pasen más de dos días sin verse los unos a los otros.

El horario de los comerciales: Estos al igual que los anteriores se rigen según convenio. Desarrollan el 80% de su trabajo fuera de las instalaciones de la compañía, ya que son los que están en contacto directo y continuo con los clientes. Suele llegar a la sede de la compañía a primera hora de la mañana y a última hora de la tarde y es aquí cuando entran en contacto con el resto de compañeros. El horario de los instaladores: Es determinado según convenio, la jornada laboral es de ocho horas diarias y de cuarenta horas semanales. Estas horas en ocasiones son trabajadas mediante la jornada intensiva, cuando están en instalaciones o mantenimientos, y mediante jornada partida cuando se encuentran en el taller (sede). Se intenta alternar en medida de lo posible cada dos o tres días de jornadas intensivas una o dos de jornadas partidas. Estos son los horarios normales pero todos los trabajadores tienen flexibilidad y confianza para alterar en cualquier momento (siempre de manera justificada y con sentido) estos horarios. Por ejemplo; por citas médicas, por situaciones familiares concretas o por cualquier otro acontecimiento justificado.

Puntuación: 80%. A pesar de existir flexibilidad horaria, desde la compañía de la empresa son conscientes de que sus jornadas laborales son de cuarenta horas semanales y no de treinta

hora semanales, tal y como establece la ECB. La reducción de estas es actualmente casi inviable debido a la confluencia existente entre lo citado en la ECB y los convenios laborales. Aun así como mejora para esto están estudiando la contratación de nuevo personal, siempre que sea posible para poder reducir las jornadas y acercarse más a una práctica de la EBC. Para la configuración del puesto de trabajo la empresa tiene en cuenta los conocimientos adquiridos por el profesional para determinar su función en la empresa. A través de sus conocimientos los trabajadores acceden a un puesto de trabajo determinado, dentro de este puesto los trabajos son definidos entre el trabajador y la empresa, bajo común acuerdo, de forma que los trabajos quedan adecuados a las facultades y necesidades que presenta el trabajador, por supuesto respetando siempre la dinámica de la empresa.

Puntuación: 95%. Existen algunos casos mínimos en los que el trabajador debe orientar o modificar su trabajo arreglo a las exigencias del cliente o de otros grupos de interés, que se presenten. En estos casos el puesto y el trabajo no quedan diseñados, en su totalidad, por el propio trabajador. Para Coyma la seguridad es algo fundamental, ofrecen seguridad a sus clientes y consideran este atributo como elemento vital en sus fundamentos. Tienen la obligación de ofrecer vigilancia de la salud a todos sus trabajadores y lo llevan a cabo. Siguen a raja tabla el plan de prevención de riesgos laborales por el que velan por la salud física y seguridad de sus trabajadores y de los medios materiales existentes. Desde la dirección cuentan con formación académica acreditada en esta materia y la transmiten al resto de trabajadores.

Puntuación: 100%. Como se ha mencionado anteriormente, se cumple la Ley de Prevención de Riesgos Laborales estrictamente y se llevan a cabo todo lo necesario para asegurar una correcta seguridad en su equipo. En cuanto a la situación psíquica del trabajador para esta empresa es tan importante como la física y son conscientes de que en la sociedad actual cada vez hay más situaciones en las que la primera se ve afectada.

Puntuación: 70%. A veces la exigencia de ciertos clientes para cumplir plazos o para adquirir productos o certificaciones que legalicen algún servicio realizado, provoca que no se pueda trabajar de forma distendida. Creándose así una excesiva carga de trabajo, que recae sobre los trabajadores. No existe ningún tipo de discriminación por sexo en los trabajadores de Coyma Fuego. Únicamente hay dos mujeres en la empresa que son tratadas y tiene la misma responsabilidad que cualquier otro trabajador hombre. Los trabajadores son elegidos basándose en las capacidades que poseen para desarrollar los puestos de trabajo a cubrir. Destacar también que no existen trabajadores en condiciones desfavorecidas.

Indicador C2. Reparto justo del volumen de trabajo. El trabajo remunerado es un bien valioso y un elemento importante de la participación en la sociedad, pero como en todo, los límites (demasiado y nada) provocan situaciones anormales que necesitan rectificación. Desde la directiva de Coyma son conscientes de que el no acortar la jornada de trabajo bajo un aumento de productividad, puede llevar a un crecimiento de la economía. Es una realidad que si la economía no crece, pero aumenta la productividad, se debe lógicamente reducir la jornada de trabajo, para que no aumente el desempleo. Esta empresa quiere contribuir a que el ser humano se beneficie de un reparto justo, del fruto de su trabajo remunerado. Para ello Coyma trata de evitar el exceso de horas extras en su compañía e intentan en la medida de lo posible asumir ellos una parte de la reducción legal de la jornada remunerada, cuando sea solicitada por alguno de sus trabajadores. Esto quiere decir que desde esta empresa se hace todo lo posible para que los trabajadores no tengan que completar salarios y puedan realizar las tareas encomendadas desahogadamente.

Puntuación: 60%. En Coyma Fuego se hace todo lo posible para que los trabajadores puedan solicitar reducción de jornada cuando lo necesiten, pero en algunos momentos en los cuáles el volumen de trabajo es muy alto, esto resulta inviable.

Indicador C3. Promoción del comportamiento ecológico de las personas empleadas. Algo consecuente de la economía del bien común son los cambios hacia una sociedad ecológicamente sostenible. Es necesario que la sociedad se conciencie sobre los factores fundamentales buenos a seguir, tales como hábitos alimenticios, movilidad, etc.

En este sentido la empresa, de la que venimos hablando, colabora ofreciendo unas condiciones de trabajo necesarias que posibiliten un comportamiento real ecológico. Por ejemplo desde la empresa se lleva a cabo un proceso de reciclado de todos los materiales o productos desechados o caducados como los extintores. Esta concienciación que brota desde los directivos de la compañía hace que los trabajadores adquieran estos hábitos y los lleven a cabo en sus casas.

Puntuación: 80%. A pesar de hacer esto, los materiales utilizados como el polvo de los extintores, son materiales que no son fáciles de reciclar y que se tiene que pagar para su reciclado. Por causas como estas en algunas ocasiones se complica este proceso.

Indicador C4. Reparto justo de la renta. El hecho de ser una empresa, lleva consigo ánimo de lucro por pequeño que éste sea. Es relevante que desde la compañía se hace un reparto justo de la renta y que llevan a cabo a final de año un reparto, lo más equitativo posible, de los beneficios. En la compañía todos los trabajadores reciben remuneraciones por los trabajos

realizados, de acuerdo a lo establecido por ley en los convenios laborales a los que pertenecen, además de sus pagas extras y todo lo que estipule la ley.

Puntuación: 100%. Se cumplen salarios según ley y no existe ningún trabajador que reciba menos del salario mínimo mensual fijado por el gobiernos en 2015 (648´60€).

Indicador C5. Democracia interna y transparencia. Para Coyma los empleados son parte de la empresa, quiere esto decir que las opiniones y decisiones de los trabajadores son escuchadas y tenidas en cuenta. Debido a que es una pequeña empresa no hace falta la existencia de un trabajador que represente al resto de compañeros. Realizan reuniones periódicas en las cuáles se exponen los problemas que puedan surgir, sugerencias, cambios, etc. En este grupo empresarial son conscientes de que una empresa organizada democráticamente tiene una mayor aceptación por parte de los trabajadores, éstos se encuentran más contentos y todo esto conlleva a que la empresa sea más productiva y que los trabajadores cooperen entre ellos. Como se ha citado anteriormente la empresa lleva a cabo una elevada participación de sus empleados, a la hora de la toma de decisiones importantes, estos son consultados, por ejemplo, cuando tienen la intención de contratar a alguien, de aceptar una obra, de realizar trabajos fuera de la provincia, etc. El grado de transparencia es un requisito fundamental para el funcionamiento de una empresa orientada de forma democrática, cooperativista y emancipada. Es por esto, que en Coyma existe una total transparencia de las actividades internas que se llevan a cabo. Muestra de ello es que llevan al día sus libros de actas y sus cuentas, además publican y depositan estas cuentas en los correspondientes organismos estatales y al ser una pequeña empresa la relación con todos los trabajadores es directa. Por lo tanto, estos pueden consultar los libros de cuentas en cualquier momento, al igual que pueden conocer el estado de la empresa en cualquier momento.

Puntuación: 100%.

4.4. Clientes, productos, servicios y co-empresas.

Este indicador medirá la valoración por parte de los clientes de los productos suministrados por la empresa y cómo a través de esto el beneficio del bien común puede verde aumentado.

Indicador D1: Venta ética. Sin clientes no hay ventas, pero en muchos casos existe el peligro de que el cliente sea visto desde la perspectiva del valor de las acciones o simplemente como el medio para llegar al objetivo y ganar más. La cultura de Coyma es ver a los clientes como socios equivalentes. Es decir, satisfacer de forma óptima las necesidades del cliente aunque

esto suponga no comprar el producto que ofrecen o no sacarle la rentabilidad que se espera. La empresa es quien fija los precios, en función del coste que tiene que asumir por parte de los proveedores y los márgenes de ganancias de los que disponen. Son precios estables y no especulativos. Para Coyma Fuego la principal manera de darse a conocer es mediante su trabajo diario y su atención personalizada a cada cliente. Cuidan las relaciones entre la empresa y el cliente estudiando hasta el más mínimo detalle, asegurándose que ofrecen al consumidor aquello que cubre sus necesidades. Realizan charlas, simulacros de incendios y participan en ferias de muestras de su sector. Para el proceso de reclamaciones no disponen en este grupo de un guión a seguir, justificado porque hasta el momento no les ha hecho falta. Cuando ha existido algún tipo de descontento por parte de un cliente, este ha cortado la relación con la empresa y ahí ha acabado todo.

Puntuación: 60%. Sería conveniente que la empresa dispusiese de algún tipo de cuestionario o documento en el cual el cliente pudiese plasmar su grado de satisfacción una vez finalizado el servicio por parte de la empresa.

Indicador D2: Solidaridad con otras empresas. Actualmente existe una teoría predominante la cual se basa en que a mayor competencia mayor será el rendimiento, eficiencia, innovación y satisfacción. Algo muy primitivo que se aleja mucho de la realidad. En Coyma Fuego, se han demostrado a lo largo de su trayectoria que se consigue mucho más apoyándose en otras empresas del sector que actuando en contra de ellas. Con la cooperación se motiva más fuertemente y se llega a un mayor rendimiento que con la competencia, para ello esta empresa colabora y comparte recursos con algunas entidades afines de la provincia como son: Mincro, T-Proteg, Icesur, etc. A Coyma Fuego llegan empresas relacionadas con el montaje de alarmas antirrobo para asociarse y poder ofrecer un servicio integrado. La empresa T-Proteg es un ejemplo de ello. Desde el grupo Coyma se atiende a todas ellas y se les aconseja lo mejor, aportando la experiencia en estos acuerdos.

Indicador D3: Concepción ecológica de productos y servicios. Es una realidad que la oferta y la demanda global de productos y servicios sobrepasan los recursos disponibles. En Coyma son conscientes de ello y utilizan mayormente productos y materias primas que cuentan con certificación ecológica y acogidas a la reglamentación europea vigente. También intentan reducir al máximo el gasto energético y reutilizar todos los materiales posibles. Para la eficiencia y consistencia reincorporan las partes de un extintor caducado, hacia otro que lo requiera, siempre que esto sea posible. La reutilización de papel para la impresión de las rutas,

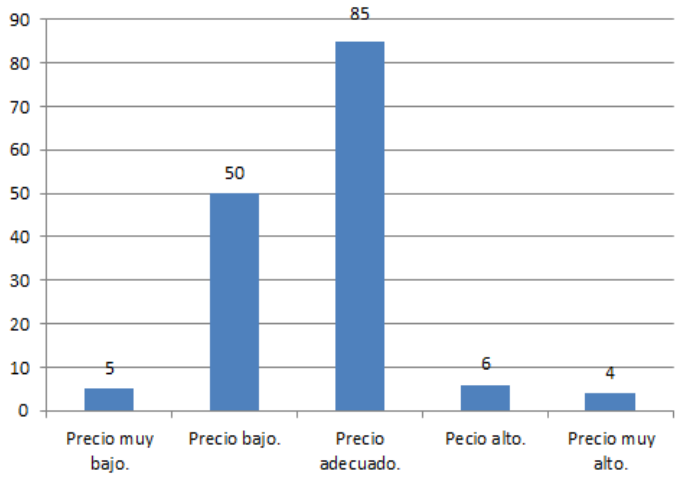
sería otro ejemplo, (véase anexo A.3.) En definitiva persiguen la eco-efectividad y la reducción al máximo de residuos cuyo destino sea el vertedero.

Puntuación: 80%. Al ser productos con un alto porcentaje nocivo en muchas ocasiones les es imposible poder reincorporar materias en desuso a un nuevo proceso productivo. Para mejorar esto serían necesarios cambios legales para este sector. Una empresa, de manera individual, poco puede hacer acerca de esto. A la hora de tomar decisiones en la organización cada vez son más las veces que se hacen de forma conjunta, implicando de esta manera a todos los componentes, para un consumo eficiente y un comportamiento ecológico. Como ejemplo de esto, se pueden mencionar las rutas, ya citadas anteriormente. Las rutas son elaboras por zonas geográficas, es decir, si el comercial va a visitar la ruta de Jaén, se encontrará con todos los pueblos cercanos en los que existan clientes o posibles clientes. De esta manera se va dos veces al mes a cada ruta, una para recoger y otra para entregar, de modo que esa zona queda cubierta por completo y visitada. Además se reducen gastos, de gasolina entre otros, y se minimiza el impacto medio ambiental.

Puntuación: 80%. Realizan un esfuerzo considerable para conseguir el menor impacto posible hacia el medio ambiente y por trasladar estas medidas a sus clientes.

Indicador D4: Concepción social de productos y servicios. La política de precios que persigue la empresa es, consumir productos de calidad a precios justos, tanto para el consumidor como para el productor. Los precios son asequibles para cualquier cliente con un nivel de renta medio o normal. Con motivo de este estudio se realizó una encuesta en el mes de marzo a los clientes de este periodo, acerca de su percepción en cuanto al precio fijado por Coyma, teniendo en cuenta los servicios suministrados, la calidad del servicio, rapidez, etc. El total de encuestados fue de 150 clientes y los resultados los siguientes:

Gráfico 3: Resultados encuesta.



Fuente: Elaboración propia.

La empresa ofrece facilidades de pagos a los clientes u otras empresas que requieran de sus servicios, y que se encuentren con dificultades económicas, para ello les aplaza el pago o le ofrece la posibilidad el pago fraccionado.

Puntuación: 70 %. Al no ser considerados servicios básicos ni bienes de primera necesidad, no existe aún un protocolo de actuación en caso de la existencia de clientes cuyo nivel adquisitivo se encuentre por debajo de los precios establecidos.

Indicador D5. Aumento de los estándares sociales y ecológicos sectoriales. En referencia a la gran existencia de estándares de orden político para la seguridad social, sostenibilidad y declaración de actividad, se siguen agudizando los problemas sociales y ecológicos globalmente. Para esto, desde este grupo empresarial se lleva a cabo la cooperación en relación a la búsqueda de soluciones innovadoras y muestran un gran interés para ofrecer la máxima transparencia en lo referido al marco legal. Desde Coyma participan con colectivos que tienen objetivos o principios en común, para difundir información y en definitiva, para visibilizar y normalizar que la producción y consumo de sus productos sea posible a precios justos.

Puntuación: 80%. La participación en actuaciones relacionadas con la mejora de los estándares es numerosa por parte de esta organización, pero aun así, no pueden implicarse ni liderar estos o más procesos, por falta de recursos.

4.5. Ámbito social.

En este apartado se medirá como está valorada la empresa en su entorno, cómo llega a sus clientes y se da a conocer y como afecta esto al bien común.

Indicador E1. Efecto social/significativo del producto/servicio. Tras conocer que la satisfacción de la demanda no puede ser el objetivo de una empresa del bien común, en Coyma valoran el efecto social y el sentido del producto y servicio que ofrecen. Hacen que su actividad sea algo respetuoso con la naturaleza, la sociedad y la cultura. De esta manera suministran a la sociedad, la medida correcta de productos y servicios útiles, para permitir una vida suficiente, saludable física y psíquicamente, además de adquirirlos de forma respetuosa social y ecológicamente.

Puntuación: 85%.

En esta empresa no se producen productos de primera necesidad, pero ofrecen bienes y servicios destinados a satisfacer necesidades de protección y seguridad, que en la mayoría de

las ocasiones son obligatorios legalmente. La certeza de que lo que ofrecen es respetuoso con el medio ambiente, cuida la salud de las personas y cumple la normativa europea viene reflejado mediante un servicio externalizado de certificación. Este tipo de certificación audita la procedencia de los bienes, los tratamientos a los que son sometidos, los residuos, etc. En el seno de la empresa forman a sus trabajares para que puedan trabajar con las herramientas suficiente que cumplan con la normativa. La compatibilidad cultural trata de cómo se valoran los aspectos sociales en el proceso de la cadena de producción en comparación con otras alternativas con fines similares. Supone una ventaja el hecho de que adquirir productos que cuiden y respeten el medio ambiente y la salud de las personas cada vez esté mejor valorado y sea más asequible. Coyma persigue esto, ofrecer productos lo más sostenibles posible, con valores positivos.

Indicador E2: Aportación a la comunidad. Como ya se ha mencionado en varias ocasiones, a lo largo de este proyecto, el grupo Coyma está muy involucrado con las acciones sociales. De forma general, intenta cubrir todas las peticiones que les llegan de colaboración, siempre que se ajusten a sus objetivos y fines y les sea posible la participación.

Puntuación 75%.El grupo Coyma realiza donaciones anuales a asociaciones como Manos Unidas y Caritas. (Ya comentado en el indicador B1, en el que se menciona que la cuenta asociada al Santander está destinada a parte de estas donaciones. Son conscientes de lo esencial que es la seguridad y la protección para la sociedad, por lo que cubren una necesidad elemental. Coyma participa siempre contando con la experiencia que les avala y con la intención de que su participación sea lo más positiva posible. Hacen ver que otro modelo de hacer economía, como el aquí planteado, es posible.

Indicador E3: Reducción de efectos ecológicos. Llevan a cabo medidas para reducir los efectos ecológicos de su actividad, como:

- Recursos naturales.

  Respetar los ciclos.

  Control eficiente de luz y agua.

  Consumo responsable de materiales de oficina y publicidad.

  Reutilización de papel.

  Utilización de productos de limpieza ECO, lo que minimiza el impacto sobre acuíferos.

- Energía:

Distribuciones eficaces.

Rutas planificadas.

- Residuos:

Minimización de los residuos.

Reutilización de polvo u otros componentes del extintor, tubos, etc.

Reciclaje de los residuos.

Puntuación: 75%.

Indicador E4: Minimización del reparto de ganancias a externos. No existe reparto de ganancias a externos. Los beneficios recaen sobre la titular de la compañía y sobre la propia compañía.

Indicador E5: Transparencia social y participación en la toma de decisiones. En Coyma se tienen a disposición de cualquier usuario interesado los libros de actas, cuentas anuales y quejas o reclamaciones. Estos libros recogen la información e imagen de las repercusiones llevadas a cabo por la empresa. Se esfuerzan por transmitir sus valores a los trabajadores y al exterior, ya que conocen que son estos los que los diferencia de la competencia. Este grupo empresarial está presente en medios locales y provinciales, tanto en prensa escrita como audiovisual. También cuenta con una página web, ya mencionada en el capítulo 2, en la cual se puede encontrar bastante información referente a esta empresa. Existe horizontalidad y autonomía en la toma de decisiones en los distintos campos (estratégico, organizativo, etc.). También cuentan con una estructura piramidal para velar por los presupuestos, la dirección y los objetivos de los estatutos en la junta directiva. Todas las reuniones son dinamizadas, favoreciendo la participación de todas las personas asistentes, la escucha activa, el diálogo, las propuestas en positivo y la toma de decisiones más consensuada. Desde este grupo se procura la transparencia en todos los ámbitos, desde el aprovisionamiento hasta la distribución, contrataciones, actividades propias, etc.

Puntuación: 60%. Toda la información está disponible a cualquier usuario. Finalmente destacar que desde dentro buscan la transparencia para trabajar con los productores y consumidores. Son conscientes de que la primera vía de comunicación es la transmisión de información entre socios. El aspecto negativo de esto es que, no siempre la información que se está transmitiendo es veraz. En general cumplen con una adecuada comunicación externa.

Por último la confirmación de que la empresa no cumple con ninguno de los criterios negativos, identificados por la economía del bien común, se refleja en esta tabla:

Tabla 3. Criterios negativos que no cumple Coyma Fuego, S.L.U.

N	**Criterios Negativos**	**Puedo confirmar que no**
N1.	Quebrantamiento de la dignidad humana.	
N1.1.	Quebrantamiento de las normas de trabajo OIT/derechos humanos.	X
N1.2.	Productos sin dignidad humana/inhumanos (armamento, electricidad atómica, etc.).	X
N1.3.	Suministro o cooperación con empresas que lastiman la dignidad humana.	X
N2.	Comportamiento no solidario.	
N2.1.	Compra hostil.	X
N2.2.	Patente defensiva.	X
N2.3.	Precio dumping.	X
N3.	Destrucción del ecosistema.	
N3.1.	Gran impacto medioambiental a ecosistemas.	X
N3.2.	Incumplimiento grave de especificaciones medioambientales.	X
N3.3.	Obsolescencia programada (vida del producto corta).	X
N4.	Comportamiento socialmente injusto.	
N4.1.	Remuneraciones desiguales entre hombre y mujeres.	X
N4.2.	Reducción de los puestos de trabajo o desplazamiento de la ubicación pese a ganancias.	X
N4.3.	Filiales en paraísos fiscales.	X
N4.4.	Interés de capital propio>10%	X
N5.	Comportamiento antidemocrático.	
N5.1.	No relevación de todas las participaciones y filiales.	X
N5.2.	Impedimento de comité de empresas.	X
N5.3.	No publicación de los flujos de filiales a lobbies/entrada en el registro de la Unión Europea.	X

Fuente: Elaboración propia.

4.5. Matriz del bien común de Coyma Fuego, S.L.U.

VALOR / GRUPO DE CONTACTO	Dignidad Humana	Solidaridad	Sostenibilidad Ecológica	Justicia Social	Participación democrática y Transparencia.
A) Proveedores	**A1: Gestión ética de** los suministros				**75%**
B) Financiadores	**B1: Gestión ética de finanzas**				**80%**
C) Empleados inclusive propietarios	**C1:Calidad del puesto de trabajo e igualdad** **80%**	**C2: Reparto justo del volumen de trabajo** **60%**	**C3: Promoción del comportamiento ecológico de las personas empleadas** **80%**	**C4: Reparto justo de la renta** **100%**	**C5: Democracia interna y transparencia** **100%**
D) Clientes/ productos/ servicios/ co-empresas	**D1: Venta ética** **60%**	**D2: Solidaridad con otras empresas** **80%**	**D3: Concepción ecológica de productos y servicios** **80%**	**D4: Concepción social de productos y servicios** **80%**	**D5: Aumento de los estándares sociales y ecológicos sectoriales** **70%**
E) Ámbito social: región, soberanía, generaciones futuras, personas y naturaleza mundial	**E1: Efecto social/significado del producto/ servicio** **85%**	**E2: Aportación a la comunidad** **75%**	**E3: Reducción de efectos ecológicos** **75%**	**E4: Minimización del reparto de ganancias a externos** **65%**	**E5: Transparencia social y participación en la toma de decisiones** **100%**
Criterios Negativos	Quebrantamiento de las Normas de trabajo OIT derechos humanos **0** Productos sin dignidad humana/inhumanos. **0** Suministro/cooperación con empresas, que lastiman la dignidad humana **0**	Compra hostil **0** Patente defensiva **0** Precio dumping **0**	Gran impacto medioambiental a ecosistemas **0** Incumplimiento grave de especificaciones medioambientales **0** Obsolescencia programada (vida del producto corta) **0**	Remuneración desigual **0** Reducción de los puestos de trabajo **0** Filiales en paraísos fiscales **0** Interés de capital propio > 10% **0**	No revelación de todas las participaciones y filiales **0** Impedimento de comité de empresa **0** No publicación de los flujos de filiales a lobbies /entrada en el registro de lobbies de La UE. **0**

Fuente: Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES.

A la luz de los resultados obtenidos se pone de manifiesto que la EBC es una gran herramienta de diagnóstico a largo plazo y accesible a todos los organismos y empresas que sirve para ampliar la visión de negocio en la empresa y demostrar que no únicamente se debe perseguir maximizar el beneficio económico. Ofrece un nuevo enfoque centrado en maximizar el beneficio económico-financiero a través del bien común y no a costa de trabajadores, la calidad o la competencia. Las medidas tomadas por esta empresa en la línea implantada han servido para mejorar las áreas de proveedores y personal. Han diagnosticado fallos y han sido capaces de solventarlos con iniciativas orientadas al bien común, demostrándose que se encuentran en el buen camino, lo que supone un gran incentivo para la empresa.

Se ha sustituido la competencia por la cooperación, la maximización del beneficio por la maximización del bien común lo que augura el éxito empresarial dando respuesta a una de las preguntas planteadas en la introducción: La empresa se prevé rentable a largo plazo y sostenible, además verá aumentado su beneficio tanto financiero como social de seguir en esta línea. La dificultad que conlleva el sector al que pertenece esta empresa, hace difícil poder contribuir y aumentar la responsabilidad social, ya que es un sector muy competitivo, en el que todo vale, aunque esto suponga acabar con los derechos de los trabajadores, la dignidad humana o cualquier otro valor en la sociedad y el medio ambiente.

La trayectoria empresarial con la que cuentan, los hacen conocedores de los ciclos que presentan la economía y su funcionamiento, de las oportunidades estratégicas que ofrecen y los contras que pueden conllevar. Es por esto que pretenden seguir con el modelo de vida, económico, social y financiero que plantea la EBC.

Destacar que son bastante los indicadores cumplidos, por parte de la empresa de forma ejemplar (>80%) tales como, gestión ética de finanzas; Promoción del comportamiento ecológico de las personas empleadas; Reparto justo de la renta; Democracia interna y transparencia; Solidaridad con otras empresas; Concepción ecológica de productos y servicios; Concepción social de productos y servicios; Efectos social/significativo del producto/servicio y Transparencia social y participación en la toma de decisiones. No existen criterios los cuales necesiten mejora, puesto que ninguno se encuentra por debajo del 20%. Finalmente recomendar su práctica e implantación porque hace plantear valores, visiones y

críticas en ámbitos hasta el momento desconocidos por la empresa. Cambia la forma de pensar al plantear un nuevo estilo de vida, centrado en los valores humanos a través de los cuales todos pueden ganar. Haciendo de la sociedad un núcleo cooperativo, solidario, concienciado medioambientalmente, eficaz y eficiente, cuyo esfuerzo recae en beneficios para todos.

ANEXOS

A.1. Posición de la empresa a nivel provincial en el ranking sobre ventas.

1. **Extintores Moreno Sociedad Limitada.**
Calle Santo Domingo Savio, 2, 23400, Ubeda Jaen, Jaen
Ver Teléfono | Cómo llegar | Ver en Mapa
La venta, recarga, retimbrado y mantenimiento de extintores portatiles de incendios. la instalacion...

2. **Ingenieria Contra Incendios Coyma Sl**
Poligono Industrial Los Cerros, 23400, Ubeda Jaen, Jaen
Ver Teléfono | Cómo llegar | Ver en Mapa
Extintores portales de incendio. venta, recarga, retimbrado y mantenimento. instalaciones para ince...

3. **Contra La Crisis Del 2.009 Sociedad Limitada.**
Calle Herreria, 127, 23400, Ubeda Jaen, Jaen
Ver Teléfono | Cómo llegar | Ver en Mapa
1. construcción, instalaciones y mantenimiento. 2. distribución comercial. importación y exportació...

4. **Sistemas De Calefaccion S.R.L. (Extinguida)**
Poligono Industrial Los Cerros, 39, 23400, Ubeda Jaen, Jaen
Ver Teléfono | Cómo llegar | Ver en Mapa
Comercializacion y venta al por mayor de materiales de calefaccion, fontaneria, aire acondicionado ...

Fuente: Directorio ranking-empresas.

A.2. Certificado de calidad IOS 9001.

CERTIFICADO
Nº Q140602

.S.P.G.
ISO 9001

SISTEMAS Y PROCESOS DE GESTIÓN, CERTIFICACIÓN, S.L. certifica que el Sistema de Gestión de la Calidad de

COYMA FUEGO, S.L.

Carrer Pelai 12, Pral. M.
08001 Barcelona

ha sido auditado y encontrado conforme con las exigencias de las normas:

UNE EN ISO 9001:2008

El Sistema de Gestión de la Calidad se aplica a:

Venta, Instalación y Mantenimiento de Equipos y Sistemas Contraincendios.

En / Desde sus instalaciones de
Pol. Industrial Los Cerros
Complejo Tecnocón, Nave 4
23400 ÚBEDA
(Jaén)

Fecha de Emisión:

7 de Noviembre de 2016

Fecha de Emisión:

5 de Noviembre de 2015

Válido hasta la próxima auditoria anual:*

7 de Noviembre de 2017

* para verificar si se mantienen las condiciones de aplicación del Sistema de Gestión de la calidad durante 3 años hasta su finalización en el día:

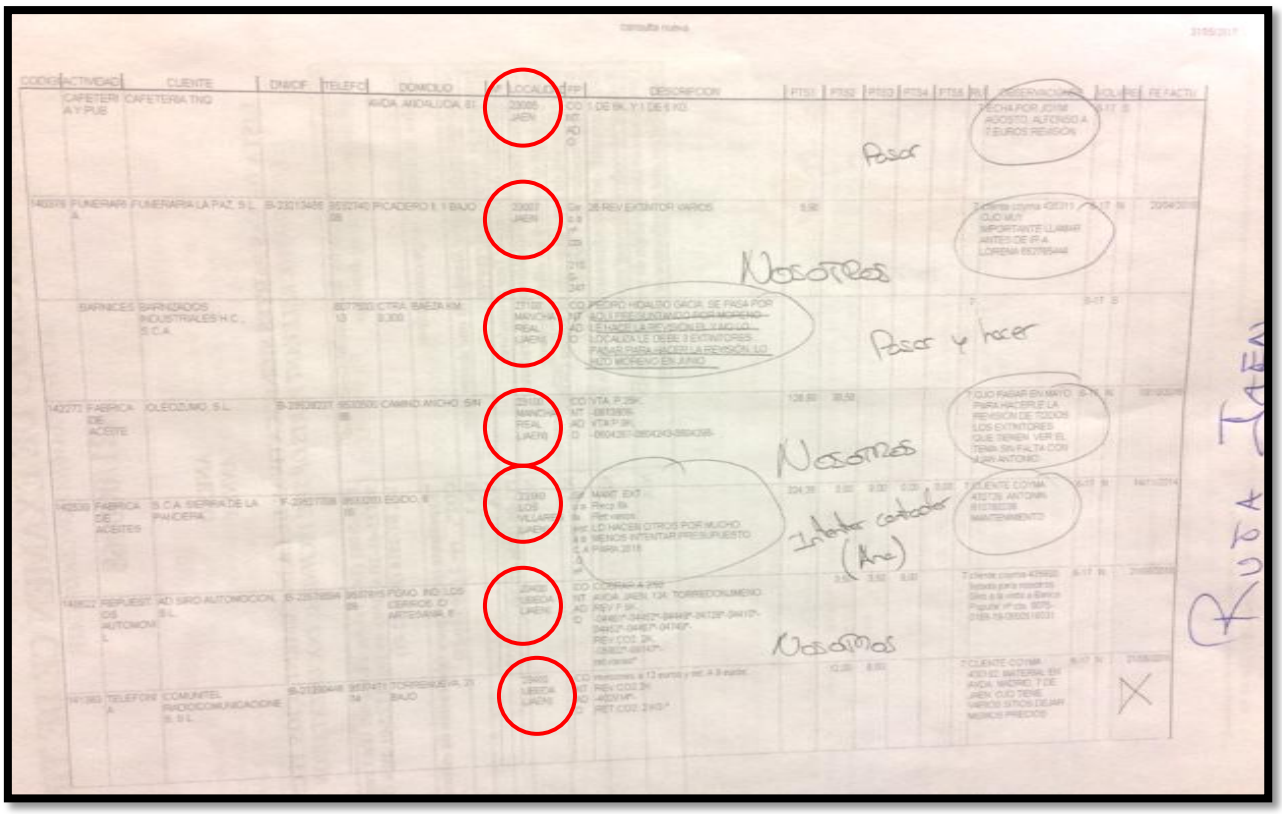
7 de Noviembre de 2017

IAF
ENAC
CERTIFICACIÓN

Fuente: Sistemas y procesos de gestión, certificación, S.L.

A.3. Ejemplo de ruta comercial en Coyma Fuego, S.L.U.

Este sería un ejemplo de la ruta de Jaén correspondiente al mes de Junio. Se puede observar los pueblos que son visitados.



Fuente: Departamento de Administración de Coyma Fuego, S.L.U.

BIBLIOGRAFÍA.

EBC (2013), "Manual básico sobre el Balance del Bien Común". Disponible on line: http://www.economia-del-bien-comun.org/sites/default/files/EBC-Manual%20basico%20sobre%20los%20criterios%204.0.5.pdf

EBC (2014), "Informaciones para empresas / organizaciones pioneras". Disponible on line: http://economia-del-bien-comun.org/sites/default/files/EBC-Informaciones%20a%20empresas_2014.pdf

FELBER, C. (2012), *La Economía del Bien Común*, Bilbao: Deusto S.A. Ediciones. Décima edición.

FELBER, C. (2015), *La Economía del Bien Común*, Bilbao: Deusto S.A. Ediciones.

GÓMEZ-ÁLVAREZ, R. (2014), "Herramientas de la economía del bien común para la transformación económica, social y política", *Deusto Estudios Cooperativos*, Nº5.

GÓMEZ-ÁLVAREZ, R. (2015), "¿Podemos cambiar las reglas del juego? Una propuesta desde la economía del bien común.". XXIII Congreso EBEN, España. Disponible online:https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5219894

GÓMEZ, V. Y GÓMEZ-ALVAREZ, R. (2015), "La economía del bien común y la economía social y solidaria, ¿son teorías complementarias?".Disponible on line:http://www.ciriec-revistaeconomia.es/articulo.php?id_articulo=944

TIROLE, J. (2017), *La Economía del bien común*. Taurus.

ZAMAGNI, S. (2012), *Por una economía del bien común*, Madrid: Editorial Ciudad Nueva.

WEBGRAFÍA.

Asociación federal española para el fomento de la economía del bien común:http://economia-del-bien-comun.org

Campo de energía de la EBC de Jaén: http://ebcjaen.wixsite.com/infomunicipios

Campo de energía de la EBC de Zaragoza:http://www.ebczaragoza.org/

Diario económico electrónico ElEconomista.es: http://ranking-empresas.eleconomista.es/COYMA-FUEGO.html

Empresa Coyma Fuego, S.L.U.: http://pci@grupocoyma.es

Empresa Informa: https://www.informa.es/directorio-empresas/Empresa_COYMA-FUEGO.html