

Club para la Promoción de la Empresa Humanista- Enpresa Humanista Garapenerako.

Actualizado el 23.9.25

1.-Antecedentes

Desde *Arizmendiarieta Kristau Fundazioa* hemos estado desarrollando diversos proyectos relativos a la *Empresa Humanista*:

- 1.- Difusión y desarrollo de distintas variantes del *Modelo inclusivo participativo de empresa* (en adelante MIPE), que fue aprobado por unanimidad en los Parlamentos navarro y vasco en el año 2018.
- 2.- Organización desde el año 2020 de los Premios Arizmendiarieta Sariak en Alava, Bizkaia, Gipuzkoa y Navarra. 16 empresas y 8 entidades sin ánimo de lucro premiadas y participación de cerca de 60 personas de más de 50 instituciones diferentes en los diferentes Jurados de los Premios.
- 3.-Recogida de las empresas ganadoras de diversas Mejores Prácticas en la implementación del MIPE, que se colgarán en un repositorio específico de la web de AKF.
- 4.-Elaboración en Navarra con distintos expertos fiscales y agentes económicos de un proyecto de “Ley fiscal de la empresa humanista”.

2.-Naturaleza y objetivos

El denominado *Club para la Promoción de la Empresa Humanista- Enpresa Humanista Garapenerako* persigue contribuir a la Misión de Arizmendiarieta Kristau Fundazioa en lo que se refiere al desarrollo de la máxima de Arizmendiarieta, reformulada como *Humanizar la empresa para humanizar la sociedad*.

Entendemos por *Empresa Humanista* aquella que asume determinados valores humanistas y su correspondiente aplicación en sistemas de gestión en el ámbito de la empresa, de forma que no se queden en meras formulaciones retóricas sin contenido práctico.

En concreto los valores a desarrollar serían los que figuran en Anexo 1 y la aplicación de dichos valores se concretaría en los Ejes y sistemas de gestión característicos del *Modelo inclusivo participativo de empresa* (como referencia principal, pero de forma no rígida ni exclusiva) que se recogen en Anexo 2.

Sus objetivos serían los siguientes:

- 1.-Consolidar el concepto/marca *Empresa Humanista*, dotándole de contenidos concretos.
- 2.-Impulsar el MIPE, añadiéndole un cuerpo ético-filosófico que trascienda su dimensión instrumental.
- 3.-Incorporar nuevos “misioneros” de la empresa humanista ajenos a la Fundación promotora y constituir un espacio de encuentro, refuerzo y aprendizaje entre los mismos.

3.-Posibles actividades

Algunas de las posibles actividades a desarrollar serían las siguientes:

- 1.-Difundir el concepto de “Empresa humanista”, los valores que le caracterizan y los sistemas de gestión en los que se concreta apoyándose en los instrumentos actuales de AKF y promoviendo otros nuevos.
- 2.-Ampliar y gestionar el conocimiento de las Mejores Prácticas de los socios en la implementación de los valores y sistemas de gestión citados, así como una adecuada difusión de las mismas.
- 3.-Organizar reuniones, encuentros, ...que faciliten el conocimiento, la confianza mutua y la interrelación entre los socios de la entidad para mejor aprovechar el conocimiento adquirido por las aportaciones anteriores.
- 4.-Colaborar en la gestión de los Premios Arizmendiarieta Sariak.
- 5.-Colaborar en las gestiones institucionales que pudiera realizar la Fundación para prestigiar los valores y sistemas de gestión de la “Empresa humanista” y estimular su adopción por otras empresas de la CAV y Navarra.

4.-Socios

Podrán ser socios del Club las empresas, organizaciones y personas físicas que suscriban el ideario que se expone en el punto anterior y acepten el reglamento de funcionamiento de la sociedad.

Tendrán la consideración de socios fundadores los que, además, se incorporen en el primer año de funcionamiento de la misma y cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- 1.-Ser alguna de las entidades ganadoras de alguno de los Premios Arizmendiarieta Sariak.
- 2.-Haber sido miembros del Jurado en alguno de los Premios otorgados hasta ahora.

3.-Pertener a alguna entidad cooperativa o de la Economía Social.

4.- Adherirse al ideario del Club y ser aceptado por el Comité Promot

5.-Ámbito de actuación

El Club desarrollará sus actividades preferentemente en la CAV y Navarra, sin perjuicio de actividades puntuales en otros ámbitos geográficos.

6.-Comité Promotor y Comité Gestor

El Comité Promotor (CP) está formado por Manu Egaña, Jon Emaldi, Juan Otegi, Txerra Ordeñana, Juan Manuel Sinde, José Antonio Yeregui y Aintzane Zorrilla. Estará vigente por un período máximo de 1 año desde la formalización de la nueva iniciativa, en tanto no se nombre un Comité Gestor por los socios de entidad, una vez constituida formalmente.

El CP preparará, entre otras, una propuesta de Reglamento de funcionamiento del Club, que deberá ser aprobado por los socios a la vez que se pone en marcha formalmente.

7.-Recursos económicos

El funcionamiento de la nueva iniciativa se plantea, fundamentalmente y al igual que el propio de AKF, en régimen de voluntariado, por lo que no cabe esperar gastos recurrentes significativos.

Por otro lado, AKF, con la colaboración del Comité Gestor del proyecto, se preocupará, en primera instancia, de buscar los recursos humanos y económicos necesarios para el desarrollo de los distintos proyectos que vayan surgiendo.

No obstante, la Asamblea de socios fijará unas cuotas anuales para la distinta tipología de miembros del Club.

8.-ANEXOS:

Anexo 1

En concreto los valores a desarrollar serían los siguientes:

. Respeto a la igual dignidad humana de todas las personas, lo que excluye la explotación y la exclusión de cualquiera de ellas.

. Búsqueda del bien común, lo que implica dar prioridad a las necesidades del proyecto colectivo sobre los intereses de los distintos grupos de interés (trabajadores, accionistas, ...)

- . Establecer que el objetivo prioritario de la empresa no es obtener los máximos beneficios a corto plazo sino satisfacer de forma equilibrada a las personas de los distintos grupos de interés.
- . Promover la participación de los trabajadores en la gestión, los resultados, y, eventualmente, en la propiedad de la empresa.
- . Mantener unos criterios de solidaridad interna entre los distintos grupos citados.
- . Mantener unas políticas solidarias con la comunidad en la que desarrolla su actividad.

Anexo 2

La aplicación de dichos valores se concretaría en los Ejes y sistemas de gestión característicos del *Modelo inclusivo participativo de empresa* (como referencia principal pero de forma no rígida ni exclusiva). Serían los siguientes:

1.- Una cultura de cooperación, corresponsabilidad y preocupación por las personas (frente al paradigma de confrontación como actitud básica), que se materializaría en:

- a) Crear un clima de confianza mediante una política de transparencia informativa, con información regular y regulada a accionistas y trabajadores sobre las variables y políticas más importantes de la empresa, salvando aquellas que pudieran ser estrictamente confidenciales
- b) Programar y desarrollar planes de formación sistemáticos con objetivos de dedicación por trabajador e incluyendo en los mismos tanto formación técnica como formación de gestión que permita una participación efectiva en un proyecto compartido y la formación continua. Como referencia, existiría un objetivo de una semana de formación al año por persona, llegando anualmente a un mínimo del 80% de los trabajadores de la plantilla.
- c) Impulsar políticas retributivas de trabajadores, técnicos y directivos de forma que, salvando la necesaria fidelización de los profesionales con habilidades críticas para el proyecto empresarial, no generen una gran desigualdad y favorezcan la cohesión social, siendo recomendable, por otro lado, que la remuneración incorpore alguna participación en resultados susceptible de alcanzar a la totalidad de la plantilla.
- d) Establecer sistemas periódicos de evaluación y mejora continua de la satisfacción y necesidades de las personas que en ella trabajan, implicando

para ello tanto a la vía ejecutiva como a representantes de los trabajadores. Una referencia podría ser realizar un estudio sistemático con una frecuencia bienal.

e) Priorizar, sin exclusividad, la promoción interna para asignar funciones de mayor responsabilidad y utilizar criterios objetivos de valoración del mérito y posibilidades de aportación a la hora de seleccionar entre los diversos candidatos para ocupar puestos de responsabilidad.

f) Eliminación de la brecha salarial de género.

g) Buscar fórmulas que favorezcan la corresponsabilidad de género y la conciliación de la vida profesional y familiar de todos sin perjuicio del desarrollo empresarial.

2.- La participación de los trabajadores en la gestión y/o en los resultados y/o en la propiedad (frente a la separación radical de capital y trabajo), que implicaría:

a) Implantar sistemas de gestión participativos, con procedimientos y herramientas adecuados, lo que incluiría consultar con los representantes de los trabajadores las decisiones más relevantes de la empresa que no exijan un tratamiento confidencial y estableciendo protocolos para ello si fuera necesario.

b) Estudiar el compromiso de repartir un % de sus resultados entre todos los componentes de su plantilla. La consecución de este objetivo podrá alcanzarse en un plazo de 5 años.

3.- La prioridad de la sostenibilidad del proyecto colectivo sobre los intereses de cualquiera de los grupos de interés (frente a la prioridad de los intereses parciales de unos y otros):

a) Priorizar estrategias de crecimiento sostenible sobre estrategias de rentabilidad a corto plazo, buscando crecimientos del volumen de negocio que, en función de la situación del mercado, favorezcan la creación y mantenimiento de puestos de trabajo de forma sostenible.

b) Plantear objetivos anuales que tangibilicen las ventajas del nuevo modelo, mejorando a la vez la rentabilidad sobre fondos propios para los accionistas y la retribución global para los trabajadores

c) Destinar al menos un 50% de los beneficios anuales a incrementar los Fondos Propios, de forma que facilite la inversión en equipos, actividades de I+D+i y, consiguientemente, su desarrollo y sostenibilidad. La consecución

de este objetivo de 50% sería de media y debería alcanzarse en un plazo de 5 años.

d) Destinar a actividades de I+D y formación un porcentaje sobre ventas superior a la media del sector

4.- Tener en cuenta las necesidades de la comunidad en la que se asienta (frente a la separación radical de actividad empresarial y responsabilidad social):

a) Respetar y cumplir rigurosamente la legislación, especialmente la laboral y medioambiental, de los países en los que desarrolle su actividad, así como las recomendaciones de la OIT.

Mantener una política de honestidad fiscal, evitando el fraude y la utilización de paraísos fiscales, de forma que no se vean mermados los recursos públicos necesarios para afrontar los retos económicos y sociales de la Comunidad.

b) Dedicar un porcentaje del 1%-3% de los beneficios a actividades de Responsabilidad Social valorando la implicación de los trabajadores en los distintos proyectos y contando para todo ello con el Comité de Empresa. La consecución de este objetivo debería alcanzarse en un plazo de 5 años.

c) Participar en la reflexión, evaluación y, si cabe, implementación de las políticas sociales dirigidas a la integración laboral de los trabajadores menos cualificados que puedan quedar “excluidos” de los procesos productivos por efecto de la incorporación de las nuevas tecnologías o de su situación personal.

d) Colaborar con los Órganos públicos correspondientes para la adecuación permanente de la FP, la formación continua y la formación universitaria a las necesidades de las empresas, estableciendo los planes de formación dual, experiencia en prácticas, programas de servicio y aprendizaje adecuados. En definitiva, una comunicación permanente entre el mundo empresarial y el formativo para construir un proyecto común.