



Asociación de Empresas
de Inserción del País Vasco
Gizarteratzeko eta Laneratzeko
Euskadiko Enpresen Elkarte

LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN: Una herramienta para la inclusión social

- Guía de Empresas de Inserción-

17 de diciembre de 2012



Gizatea giza, gizartea eta atea kontzeptuak alkatzen dituen hitza da.
Honen bidez gizarteratzeko eta laneratzeko enpresek betetzen duten funtzioa adierazi nahi dugu: gizarteratze eta laneratzeko prozesuen bidez partehartzeko eta integratzearako ate posible bat izatea pertsona bera protagonista izanik

Gizatea es una palabra que combina los términos giza (humano), gizartea (sociedad) y atea (puerta). Con ella queremos expresar la función que cumplen las empresas de inserción como una de las posibles puertas de entrada a la participación e integración social, a través de un proceso de inserción socio-laboral, donde la propia persona es la protagonista

ÍNDICE

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS	3
PRESENTACIÓN	6
1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE EXCLUSIÓN	9
1.1. ¿CÓMO ENTENDEMOS LA EXCLUSIÓN?: UN BREVE ACERCAMIENTO	9
1.2. LA FALTA DE ACCESO A LOS PROCESOS PRODUCTIVOS: UNO DE LOS ELEMENTOS QUE CONDUCEN A LA EXCLUSIÓN	13
2. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN: UN INSTRUMENTO PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL	18
2.1. QUÉ ES UNA EMPRESA DE INSERCIÓN	18
2.2. REQUISITOS Y RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN	19
2.3. EL ORIGEN Y LA TRAYECTORIA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN LA CAE	21
2.4. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN	23
2.5. SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN	24
2.6. CONTEXTO NORMATIVO QUE ENMARCA A LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN LA CAE	25
2.7. LA PROMOCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN	29
3. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL MARCO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA	31
4. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	40
5. DE LA EXPERIENCIA ASOCIATIVA AL CÓDIGO ÉTICO	43
5.1. UNA EXPERIENCIA ASOCIATIVA EN LA CAE: GIZATEA	43
5.2. EL MARCO ÉTICO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIAS DE GIZATEA	45
6. UNA APROXIMACIÓN AL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN	52
6.1. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL CONJUNTO DEL ESTADO ESPAÑOL: FADEI	52
6.2. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EUSKADI: GIZATEA	62
7. EL ACOMPAÑAMIENTO: UN PROCESO PARA LA INCLUSIÓN	73
7.1. COMPRENSIÓN Y SENTIDO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN E IMPLICACIONES PARA EL ACOMPAÑAMIENTO	73
7.2. EL PROCESO DE FUNCIONAMIENTO DE UNA EMPRESA DE INSERCIÓN EN EL MARCO DE OTROS PROCESOS MÁS AMPLIOS	75
7.2.1. EL ACOMPAÑAMIENTO COMO MODELO DE INTERVENCIÓN	76
7.2.2. EL PROCESO DE INCORPORACIÓN SOCIAL	77
7.2.3. EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL	78

7.3. EL DESEMPEÑO LABORAL COMO EJE DEL ACOMPAÑAMIENTO	80
7.4. EL PROCESO EN UNA EMPRESA DE INSERCIÓN	85
7.4.1. ACCESO A LA EMPRESA DE INSERCIÓN	86
7.4.2. ACOGIDA E INFORMACIÓN	87
7.4.3. ACTUALIZACIÓN DEL PROYECTO PROFESIONAL	88
7.4.4. DESEMPEÑO LABORAL Y MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD	89
7.4.5. TRANSICIÓN	89
7.5. LOS PERFILES TÉCNICOS DEL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO	90
7.6. EN RESUMEN...	91
8. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN GENERAN UN BENEFICIOS SOCIAL Y ECONÓMICO	93
8.1. EL RETORNO ECONÓMICO A LAS ADMINISTRACIONES	94
8.2. EMPRESAS DE INSERCIÓN: UN ESPACIO DE OPORTUNIDADES	98
9. POLÍTICAS DE FOMENTO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN	103
9.1. APOYOS INSTITUCIONALES A LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN	106
9.2. PROTECCIÓN DE MERCADOS PÚBLICOS E INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES	112
10. RETOS ACTUALES PARA LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN	117
NORMATIVA, FUENTES ESTADÍSTICAS Y BIBLIOGRAFÍA	119

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

Índice de cuadros

CUADRO 1.:	RIESGO DIFERENCIAL DE POBREZA EN HOGARES VASCOS SEGÚN PERFIL DE LA PERSONA PRINCIPAL (%). 2008	16
CUADRO 2.:	INCIDENCIA Y DISTRIBUCIÓN DE LAS SITUACIONES DE RIESGO DE POBREZA (MANTENIMIENTO Y ACUMULACIÓN) EN LA CAE POR COMARCAS (%) 2008	17
CUADRO 3.:	DATOS MÁS SIGNIFICATIVOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN ASOCIADAS A FAEDEI. 2011	53
CUADRO 4.:	DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN ASOCIADAS A FAEDEI. 2011	53
CUADRO 5.:	PLANTILLA TOTAL DE PERSONAS EN EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL ESTADO ESPAÑO SEGÚN SEXO Y TIPO DE PERSONAL. 2011	56
CUADRO 6.:	CONTRATOS A PERSONAS EN INSERCIÓN, SEGÚN TIPO DE JORNADA Y GÉNERO. ESTADO ESPAÑOL. 2011	56
CUADRO 7.:	TIEMPO DE PERMANENCIA EN UNA EMPRESA DE INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON CONTRATO DE INSERCIÓN EN EL ESTADO ESPAÑOL. 2010-2011	57
CUADRO 8.:	DISTRIBUCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE LA FACTURACIÓN ANUAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL ESTADO ESPAÑOL. 2010 Y 2011	59
CUADRO 9.:	AYUDAS ECONÓMICAS RECIBIDAS POR LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DEL ESTADO ESPAÑOL SEGÚN TIPO DE AYUDA. EJERCICIO 2011	60
CUADRO 10.:	DATOS MÁS SIGNIFICATIVOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN ASOCIADAS A GIZATEA. 2011	62
CUADRO 11.:	PERSONAL CONTRATADO EN EMPRESAS DE INSERCIÓN SEGÚN SEXO Y TIPO DE PERSONAL. CAE. 2011	65
CUADRO 12.:	PERSONAL A JORNADA COMPLETA EN EMPRESAS DE INSERCIÓN SEGÚN TIPO DE PUESTO. CAE. 2011	66
CUADRO 13.:	PORCENTAJE DE CONTRATOS SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SEXO DE LA PERSONA. CAE. 2011	67
CUADRO 14.:	PORCENTAJE DE PERSONAS SEGÚN TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA DE INSERCIÓN. CAE. 2010-2011	68
CUADRO 15.:	PERSONAS EN INSERCIÓN SEGÚN LA FINALIZACIÓN DE SU PROCESO. CAE. 2010-2011	68
CUADRO 16.:	PERSONAS QUE FINALIZARON SU PROCESO DE INSERCIÓN SEGÚN LOGRO DE INSERCIÓN. CAE. 2010-2011	69
CUADRO 17.:	FUENTE DE INGRESOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN LA CAE. ABSOLUTOS Y PORCENTAJES. 2011	70
CUADRO 18.:	AYUDAS ECONÓMICAS A LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DE LA CAE. EJERCICIO 2011	71
CUADRO 19.:	PERSONAL TÉCNICO DE ACOMPAÑAMIENTO SEGÚN GÉNERO. DATOS DE LA CAE Y DEL ESTADO ESPAÑOL. 2011	91
CUADRO 20.:	CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR LAS PERSONAS EN INSERCIÓN CONTRATADAS. ESTADO ESPAÑOL 2011.	95
CUADRO 21.:	COMPARACIÓN AYUDAS-RETORNOS. COSTE REAL DE UNA PLAZA DE INSERCIÓN. ESTADO ESPAÑOL. 2011	95

CUADRO 22.:	CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR LAS PERSONAS EN INSERCIÓN CONTRATADAS. CAE. 2011	96
CUADRO 23.:	COMPARACIÓN AYUDAS-RETORNOS. COSTE REAL DE UNA PLAZA DE INSERCIÓN. CAE. 2011	96
CUADRO 24.:	CÁLCULO DEL COSTE PARA LA ADMINISTRACIÓN POR PERSONA PERCEPTORA DE RGI Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES. CAE. 2011	97
CUADRO 25.:	CÁLCULO DE LA DIFERENCIA ENTRE LA INVERSIÓN EN PUESTO DE INSERCIÓN Y EL COSTE POR PERSONA PERCEPTORA DE RGI Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES. CAE. 2011	97
CUADRO 26.:	INICIATIVAS DE LAS ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS PRECEDENTES A LA LEY 44/2007	105
CUADRO 27.:	PANORÁMICA DE MÁXIMOS EN CONVOCATORIAS AUTONÓMICAS ESPECÍFICAS PARA EMPRESAS DE INSERCIÓN. ACTUALIZACIÓN NOVIEMBRE 2010	109

Índice de gráficos

GRÁFICO 1.:	TASA DE PARO SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO. DATOS DE LA CAE Y DEL ESTADO ESPAÑOL. 2012	14
GRÁFICO 2.:	DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DEL ESTADO ESPAÑOL SEGÚN SU FORMA JURÍDICA. 2011	54
GRÁFICO 3.:	DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DEL ESTADO ESPAÑOL SEGÚN ENTIDADES PROMOTORAS. 2011	55
GRÁFICO 4.:	EVOLUCIÓN DE LOS PUESTOS DE INSERCIÓN EN EL ESTADO ESPAÑOL. 2009-2011	57
GRÁFICO 5.:	PORCENTAJE DE EMPRESAS DE INSERCIÓN SEGÚN EL SECTOR EN EL QUE OPERAN. ESTADO ESPAÑOL. 2011	58
GRÁFICO 6.:	EVOLUCIÓN DE LA FACTURACIÓN ANUAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL ESTADO ESPAÑOL. PERIODO 2009-2011	59
GRÁFICO 7.:	EVOLUCIÓN DE LAS AYUDAS PÚBLICAS A LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL ESTADO ESPAÑOL. 2009-2011	61
GRÁFICO 8.:	DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN. CAE. 2011	63
GRÁFICO 9.:	FÓRMULA JURÍDICA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN. CAE. 2011	63
GRÁFICO 10.:	NÚMERO DE EMPRESAS DE INSERCIÓN SEGÚN AÑO DE INICIO DE ACTIVIDAD. CAE. 2011	64
GRÁFICO 11.:	EVOLUCIÓN DE LOS PUESTOS DE INSERCIÓN Y NO INSERCIÓN EN LA CAE. PERIODO 2010-2011	66
GRÁFICO 12.:	EVOLUCIÓN DE PERSONAS PERCEPTORAS DE RGI EN PUESTOS DE INSERCIÓN EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DE LA CAE. 2010-2011	67
GRÁFICO 13.:	PORCENTAJE DE EMPRESAS DE INSERCIÓN SEGÚN SECTOR EN EL QUE OPERAN. CAE. 2011	70
GRÁFICO 14.:	EVOLUCIÓN DE LA FACTURACIÓN ANUAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DE LA CAE. PERIODO 2009-2011	71
GRÁFICO 15.:	CARTERA DE CLIENTES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN SEGÚN PÚBLICO O PRIVADO. CAE. 2011	72

PRESENTACIÓN

Gizatea, Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco, nació en noviembre de 2007, impulsada por REAS Euskadi en el marco del Proyecto Equal Lamegi, con el objeto de fomentar la cooperación entre las empresas, contribuir a la mejora y fortalecimiento del sector, así como promocionar su interlocución ante las instituciones públicas y ante la sociedad.

El siguiente informe está dedicado a **las empresas de inserción como herramientas para la inclusión social** y a su aportación al bienestar de la ciudadanía. Las empresas de inserción posibilitan el acceso al empleo normalizado de personas en situación de desventaja social o exclusión, tras un periodo de acompañamiento y a través del desempeño

de un puesto de trabajo en una estructura mercantil de producción de bienes o servicios de carácter no lucrativo.

En ese **valor añadido**, además de ofrecer servicios de calidad con los recursos humanos y técnicos necesarios, fomentar la comercialización de sus bienes y servicios, ampliando sus oportunidades de mercado, tanto público como privado, es contribuir a la extensión de criterios de responsabilidad social en nuestra sociedad.

Resulta especialmente reseñable, **la apuesta por el empleo** que las empresas del sector han realizado en años especialmente duros, en mitad de una crisis que no parece acabar nunca.

Las empresas de inserción han conseguido acabar con el falso "*mito*" de que algunas personas no pueden ganarse la vida. La información que ofrecemos a continuación es una demostración evidente de que **cualquier estrategia a favor del empleo no admite terrenos vetados ni prejuicios gratuitos**. Hay juego para un sector que correctamente gestionado ofrece beneficios económicos y sociales.

En este documento, se realiza una **revisión** por el ámbito de la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social a través de un diagnóstico de la situación actual y de uno de los instrumentos que ha demostrado jugar un papel destacado en esta lucha, esto es, las empresas de inserción que generan una actividad económica real y que produce rendimientos no solamente a nivel de

inclusión social y laboral sino también económico, algo novedoso en el campo de la acción social.

Este informe **se estructura en diez capítulos**, el **primero** de ellos se centra en contextualizar los procesos de exclusión y evidenciar nuestro punto de partida con respecto a la manera que tenemos de entender este fenómeno. En el **segundo**, se describen las empresas de inserción, su origen y sus características, entre otras.

El tercer y cuarto capítulo, abordan la economía social y solidaria y las políticas de empleo e inclusión social y el encaje de las empresas de inserción en éstas. En el **quinto** capítulo, se realiza la transferencia de una experiencia asociativa, la de Gizatea, revisando el marco ético que las empresas de inserción asociadas se han proporcionado a si mismas con el objetivo de hacer realidad en la práctica los valores que definen el estilo de trabajo de las empresas de inserción vinculadas a Gizatea.

El **sexto capítulo** pretende realizar una aproximación al sector de las empresas de inserción, en el conjunto del Estado español y en Euskadi, aportando aquellos datos más significativos que permitan dimensionarlo.

El acompañamiento como proceso para la inclusión social es abordado en el **capítulo séptimo**, donde se describe el proceso de acompañamiento individualizado que se realiza desde las empresas de inserción con las personas que se encuentran en procesos de inclusión.

El **octavo capítulo** pretende, a partir del análisis de datos cuantitativos y de informaciones cualitativas, evidenciar el beneficio social y económico que generan las empresas de inserción como estructuras mercantiles que trabajan por la inserción sociolaboral de personas con dificultades para acceder al mercado ordinario de empleo.

Las políticas de fomento de las empresas de inserción, apoyos institucionales y protección de mercados públicos e incorporación de cláusulas sociales, son analizadas en el **capítulo nueve**. Finalmente, en el **capítulo diez**, proponemos una serie de retos y desafíos para el sector que proponemos abordar en un mediano plazo.

Uno de los grandes retos es el de **proponer un modelo alternativo al convencional en la creación y gestión de actividades empresariales**, esto es, crear unas estructuras económicas solidarias no excluyentes, no especulativas, donde la persona y el entorno sean el eje, el fin y *no el medio* para conseguir unas condiciones dignas para todas las personas.

1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE EXCLUSIÓN

De cara a enmarcar el objeto y la función de las Empresas de Inserción, se hace necesario introducir y contextualizar el propio fenómeno de la exclusión social para comprender mejor la utilidad de las empresas de inserción, así como su modelo y estructura de funcionamiento, los sectores en los que se enmarca y sus perspectivas de futuro.

1.1. ¿Cómo entendemos la exclusión?: Un breve acercamiento

El estudio de la exclusión como problema social se remonta a la última década del S.XX y, como es habitual, varias han sido las perspectivas y contextos sociales desde las que se han abordado. La exclusión social es un fenómeno complejo que agrupa una gran variedad de situaciones, algunas definiciones ponen el énfasis en el aspecto de la desigualdad o privación de derechos sociales, mientras que otras con un carácter más institucional, lo relacionan con la pobreza, la falta de un trabajo estable, un bajo nivel educativo y un acceso deficiente a la salud y a la protección social.

DEFINICIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL:

Una situación que se produce por la interacción de múltiples y variadas dimensiones y como consecuencia de un modelo social que en su desarrollo y avance genera graves desigualdades sociales

Hoy en día, la exclusión se define como la **imposibilidad o la incapacidad de una persona de ejercer los derechos** sociales y que se relacionan con el acceso y la participación en todas las esferas de una sociedad o, lo que es lo mismo, el acceso al trabajo, a la vivienda, a la educación, formación, cultura, salud y protección social¹.

Desde una perspectiva más social la exclusión se considera como *“una situación que se produce por la interacción de múltiples y variadas dimensiones y como consecuencia de un modelo social que en su desarrollo y avance genera graves desigualdades sociales. Por tanto, la exclusión es una cualidad del sistema social,*

¹ Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la exclusión social. Gobierno Vasco.

*compuesta por elementos estructurales, propios de las sociedades postindustriales, y por los cambios sociales producidos en las últimas décadas*¹².

Lo que parece claro es que la exclusión se produce a partir de **la acumulación de situaciones de vulnerabilidad social** que afectan a las personas y dificultan su participación en los diferentes ámbitos de la vida social y también que se trata de un concepto que supera al de la pobreza económica y financiera y que se encuentra ligado a la ruptura del vínculo social derivada de una falta de participación.

La exclusión es una situación y no una característica inherente a las personas que la viven y un proceso en el que participan, además de la persona excluida, la sociedad excluyente. Desde esta perspectiva, la exclusión es, más bien, una situación producto de una serie de barreras y dificultades que se ceban en aquellas personas en situaciones de mayor vulnerabilidad y por lo tanto, si es un lugar *"al que se llega"* también es un lugar *"del que se puede salir"*

"La génesis de la exclusión no es tanto una voluntad de la persona como una precariedad de las condiciones de participación"

Esther Raya

Siguiendo un estudio que la Institución del Ararteko realizó en 2006³ y en el que participaron la mayoría de las entidades sociales que trabajan en el ámbito de la exclusión en la CAE, varios son los **elementos que definen el concepto de la exclusión:**

Si existen personas excluidas es porque existen sociedades excluyentes...

La exclusión es un concepto socialmente construido, adscrito a una sociedad y un momento histórico concreto. Si entendemos la exclusión social como un proceso en el que participan persona y sociedad, la intervención debe orientarse hacia la persona excluida, pero también hacia la sociedad excluyente

² INSTITUCIÓN DEL ARARTEKO: *"Respuesta a las necesidades básicas de las personas sin hogar y en situación de exclusión grave"* Informe extraordinario de la Institución del Ararteko al Parlamento Vasco. Mayo 2006.

³ Ibidem

Es un concepto ligado al de la ciudadanía...

La ciudadanía implica el reconocimiento de ser un miembro en la sociedad y otorga derechos y obligaciones en igualdad al resto de las personas que forman parte de ese grupo social. La exclusión, en la práctica es una situación de desigualdad social y carencia de derechos.

Siguiendo a Imanol Zubero y a Silvia Pineda *"cabe considerar que está excluida toda persona que, en mayor o menor medida, se encuentra incapacitada o imposibilitada para el ejercicio de algunos o de varios de los derechos sociales que otorgan estatus de ciudadanía a un individuo, es decir, toda persona que carece de los recursos personales, sociales o económicos suficientes para ejercer estos derechos"*⁴

Tiene diferentes grados...

Una persona puede estar excluida en uno o en varios ámbitos sociales, de diversas formas y en diferentes grados.

El trabajo realizado por el Observatorio de los procesos de exclusión y de incorporación social para determinar los niveles de exclusión dio como resultado una herramienta que nos permite establecer, de manera objetiva, los diferentes grados de exclusión que sufre una persona a partir de dos niveles de variables: un primer nivel definido por las variables de empleo, situación económica, vivienda y educación y un segundo nivel donde se incluyen las variables de salud, integración social y familiar y relación social.

⁴ Zubero, Imanol y Pineda, Silvia. Ponencia "Eje trayectorias de Incorporación Social: 3. Informe año 2005" en la jornada organizada por Sartu "La integración en clave de participación. Una reflexión estratégica", del Observatorio de procesos de exclusión y de incorporación social, 27 de enero de 2005.

		GRAVE	MODERADA	LEVE
PRIMER NIVEL	EMPLEO	Exclusión del mercado laboral	Acceso precario	Exclusión de empleo estable
	SITUACIÓN ECONÓMICA	Carencia en gastos básicos	Dificultades en gastos básicos	Dificultades con otros gastos
	VIVIENDA	Exclusión en el acceso a la vivienda	Precariedad y gasto excesivo en la vivienda	Privación de equipamientos básicos
	EDUCACIÓN	Desescolarización	Acceso limitado	Deficiente cualificación
SEGUNDO NIVEL	SALUD	Exclusión en el acceso a la salud	Precariedad por salud	Cronicidad por carencia de salud
	INTEGRACIÓN SOCIAL Y FAMILIAR	Carencia o conflictividad en las relaciones primarias	Carencia o conflictividad de la red de apoyo	Carencia o conflictividad de alguna de ellas
	RELACIÓN SOCIAL	Conductas delictivas o asociales y conflicto familiar	Conductas asociales o conflicto familiar	Conductas delictivas o asociales o conflicto familiar en el pasado

FUENTE: Ponencia "Eje de Trayectorias de Incorporación Social: Avance de Informe 2003. Jornada "El reto de la Incorporación Social". Observatorio de proceso de exclusión y de incorporación social. Federación Sartu. Bilbao, 4 de diciembre de 2003. Extraído de: INSTITUCIÓN DEL ARARTEKO: "Respuesta a las necesidades básicas de las personas sin hogar y en situación de exclusión grave" Ob. citada. Pág. 94

Es un proceso...

Por lo tanto, hay que abordarlo desde una perspectiva dinámica, entendiendo los **procesos de exclusión-inclusión, como un "continuum" en el que las personas se van situando en momentos o a raíz de situaciones concretas.**

Siguiendo, nuevamente, la contextualización que sobre la exclusión realiza el estudio de la Institución del Ararteko ya comentado, podemos señalar que los procesos de exclusión-inclusión se producen a partir del cruce de dos vectores: el eje integración-no integración laboral y el eje de integración-no integración en el entorno social lo que da lugar a que en estos procesos se identifiquen claramente tres zonas:

ZONA DE INTEGRACIÓN

Es aquella donde se encuentran las personas que tienen un trabajo estable y una red social y familiar sólida

ZONA DE VULNERABILIDAD

Se caracteriza por la inestabilidad. El trabajo se define por la precariedad, la discontinuidad y el paro; el aspecto relacional está caracterizado por la precariedad.

ZONA DE EXCLUSIÓN O MARGINALIDAD

Se caracteriza por la ausencia de trabajo y aislamiento social

FUENTE: Castel, R. "La metamorfosis de la cuestión social". Paidós, Estado y sociedad. 1997. Extraído de: INSTITUCIÓN DEL ARARTEKO: "Respuesta a las necesidades básicas de las personas sin hogar y en situación de exclusión grave" Ob. citada. Pág. 95

Es un multifactorial y multidimensional...

Los procesos de exclusión vienen explicados por múltiples factores que, en la mayoría de los casos, son interdependientes y que están asociados a los ámbitos vitales de la persona: empleo, vivienda, educación, relación social...

1.2. La falta de acceso a los procesos productivos: uno de los elementos que conducen a la exclusión

Las personas en situación de exclusión social, en la mayoría de los casos **comparten una problemática común: la situación de desempleo** y además acumulan otras carencias que agravan las dificultades para acceder al mercado de trabajo como son: una baja cualificación, precariedad económica, percepción de ayudas sociales, dificultades de acceso a la vivienda y, en ocasiones, otras dificultades relacionadas con la gran exclusión: dependencias, privación de libertad, etc.

ECONOMÍA SOCIAL. Las empresas de inserción.
Un instrumento contra la exclusión social en Bizkaia. Serie: Miradas BBK Begiradak

En el contexto social actual, el trabajo es uno de los medios por excelencia para acceder a la participación de todas las esferas sociales y para la adquisición de derechos y deberes. La falta de trabajo es una de las situaciones que puede determinar el inicio de los procesos de exclusión ya que, aunque ya hemos señalado que la exclusión es un proceso que supera al tradicional de la pobreza, es uno de los elementos definitorios y conducentes a la misma.

Las personas en situación de exclusión comparten, en la mayoría de los casos, una problemática común, la situación de desempleo que, además, suele estar agravada por una serie de dificultades que obstaculizan el acceso al mercado de trabajo y la participación plena en la sociedad que les ha tocado vivir.

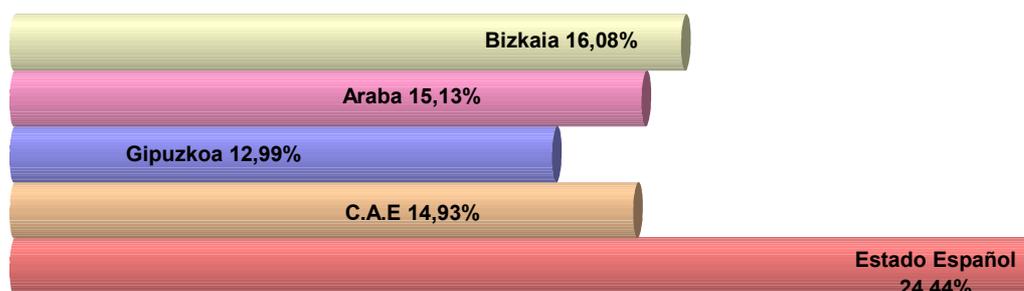
En este sentido, las tasas de paro registradas en el primer trimestre de 2012 no resultan muy alentadoras. Con una tasa del **14,93%**⁵ en **Euskadi** que, aunque dista del 24,44%⁶ de tasa registrada en el conjunto del estado español, nos habla de la

⁵ LANBIDE. A partir de datos del EUSTAT *Encuesta de Población en relación a la Actividad (PRA)*. Primer trimestre de 2012.

⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. INE. *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Datos del primer trimestre de 2012.

progresiva generalización de una situación que, como ya hemos comentado, es la puerta de entrada a procesos de exclusión, esto es, la pérdida del empleo.

Gráfico 1.: Tasa de paro según Territorio Histórico. Datos de la CAE y del Estado Español



Fuente: Elaboración de Lanbide a partir de datos del EUSTAT. *Encuesta de Población en Relación a la Actividad (PRA)* primer trimestre de 2012.
Los datos de España se obtienen del INE. Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de Población Activa (EPA)* primer trimestre de 2012.

El avance de la CAE, en las últimas décadas, hacia una sociedad de bienestar se muestra en las tasas de pobreza y precariedad económica recogidas por la Encuesta de Pobreza y Desigualdad Social (EPDS) realizada por el Departamento de Empleo, Justicia y Bienestar Social del Gobierno Vasco. Desde 1996 y hasta 2008 se produce un aumento en la ocupación de los hogares vascos, el peso relativo del número de hogares donde todas las personas activas están ocupadas y se reduce la proporción de hogares con alguna persona parada.

Sin embargo, las tasas a partir de 2009 reflejan una situación bien distinta y ponen de manifiesto los límites estructurales de este bienestar y que se relacionan con el escaso acceso a un empleo de calidad, agravados por la crisis y por las dificultades para acceder a una vivienda a precios asequibles⁷.

Siguiendo esta encuesta, se pueden **establecer varios niveles de pobreza**: pobreza de mantenimiento, pobreza de acumulación y ausencia de bienestar.

⁷ GOBIERNO VASCO. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. *III Plan Interinstitucional de apoyo a las familias en la CAE 2011-2015*.

**Pobreza de
Mantenimiento**

Hace referencia a una situación de insuficiencia de recursos económicos para hacer frente, en el corto plazo, a la cobertura de las necesidades básicas, particularmente las relacionadas con los gastos de alimentación, vivienda, vestido y calzado.

**Pobreza de
Acumulación**

La pobreza de acumulación se relaciona con la incapacidad de un hogar para conseguir acceder a los bienes de consumo duradero necesarios para mantener, en el largo plazo, un nivel de vida mínimamente adecuado.

**Ausencia de
bienestar**

Hace referencia a una situación de insuficiencia de recursos económicos para hacer frente - en el corto plazo - a los gastos que son considerados, en una determinada sociedad, como necesarios para participar mínimamente en el modo de vida, las costumbres y las actividades normales de dicha sociedad.

El indicador de **riesgo de pobreza de mantenimiento** en la CAE se sitúa en el año 2008 en el **4,6%**, afectando a 36.955 hogares. La incidencia es menor cuando la pobreza es medida en términos individuales, observándose en tal caso que las personas afectadas son 88.643, un 4,1% de la población total⁸.

El **riesgo de ausencia de bienestar** en nuestra Comunidad Autónoma se eleva al **17,8%** de los hogares, un total de 141.605 y la incidencia en términos individuales es de un 14,6% de la población total, esto es, 313.215 personas.

Estas situaciones de riesgo inciden más intensamente en personas que residen en hogares cuyo titular principal tenga alguna de las siguientes características:

- Personas solas o familias monoparentales
- Mujeres
- Personas jóvenes
- Personas sin estudios cualificados
- Personas no ocupadas o personas con ocupaciones con estables
- Personas inmigrantes procedentes de países no de la Unión Europea
- Los hogares con menores de 14 años.

⁸ Conviene precisar que estos datos hacen referencia a la población en viviendas familiares. No incluyen, por tanto, ni a la población en establecimientos colectivos ni a la población sin hogar (con independencia de que se trate de colectivos con residencia permanente en Euskadi o transeúntes). FUENTE: GOBIERNO VASCO. Departamento de Empleo, Justicia y Seguridad Social. *Encuesta de Pobreza y Desigualdad Social (EPSD) 2008*

88.643 personas en la CAE están en **riesgo de pobreza de mantenimiento** (36.955 hogares) y **313.215 en riesgo de ausencia de bienestar** (141.605 hogares)

FUENTE: GOBIERNO VASCO. EPSD. 2008

Teniendo en cuenta de forma sintética los principales rasgos sociodemográficos de las personas principales de los hogares vascos, puede comprobarse que la población más afectada por alguna de las situaciones de riesgo de pobreza pertenece a hogares cuya persona principal destaca por los siguientes rasgos específicos:

Cuadro 1. Riesgo diferencial de pobreza en hogares vascos según perfil de la persona principal. (%). 2008

PERFIL	RIESGO CONJUNTO DE POBREZA (%)
Una mujer menor de 45 años , no ocupada con carácter estable, en el contexto de una familia monoparental	70,9
Una mujer sola , entre 45-64 años y no ocupada con carácter estable	36,8
Una persona con nacionalidad de algún país de fuera de la UE	34,3
Un hombre solo , menor de 65 años y no ocupado con carácter estable	32,6
Una persona a cargo de un grupo familiar , hombre o mujer, no ocupada carácter estable y menos de 45 años	17,0
Una mujer sola , menor de 45 años y no ocupada con carácter estable	12,8
Un hombre responsable de una familia monoparental	13,6

Fuente: GOBIERNO VASCO. Departamento de Empleo, Justicia y Seguridad Social. EPSD. 2008

La pobreza tiene un carácter predominantemente urbano.

El 52,4% del conjunto de las situaciones de riesgo de pobreza se concentran en Bilbao y la Margen izquierda, una proporción que aumenta al 58,9% al considerar a la Margen Derecha

FUENTE: GOBIERNO VASCO. EPSD. 2008

Dada la gran heterogeneidad interna de los territorios vascos en relación al fenómeno de la pobreza, es necesario realizar una aproximación comarcal para medir el impacto de este fenómeno en nuestra comunidad. Su si utiliza el indicador conjunto, que agrupa la presencia de situaciones de riesgo de mantenimiento o acumulación, destacan claramente tres grandes tipos de zonas en nuestra Comunidad Autónoma.

Bilbao destaca con una incidencia de situaciones de riesgo de pobreza dos veces superior a la media vasca (9,4 frente a 4,7%).

En una posición intermedia aparecen varias comarcas cuyas tasas de pobreza oscilan entre el 4 y el 5%. Dentro de este grupo, con un 5,2%, Margen Izquierda se sitúa todavía por encima de la media de la CAE, situándose por debajo de dicha media las comarcas alavesas de Gasteiz y Ayala (4 y 4,1% respectivamente).

En el polo más positivo destacan Bizkaia-costa, Duranguesado y Donostialdea situándose en torno al 3,5%. El nivel más bajo corresponde al Alto Deba, con apenas 0,5% de incidencia de este tipo de situaciones.

Cuadro 2.: Incidencia y distribución de las situaciones de riesgo de pobreza (mantenimiento y/o acumulación) en la C.A Euskadi por comarcas. (%) 2008

COMARCA	INCIDENCIA	DISTRIBUCIÓN ⁽¹⁾
Bilbao	9,4	33,4
Margen Izquierda	5,2	20,8
Ayala	4,1	18*
Gasteiz	4,0	10,7
Margen Derecha	3,5	4,7
Bizkaia-Costa	3,5	4*
Duranguesado	3,5	4*
Donostialdea	3,5	16,9
Bajo Deba	2,5	1*
Tolosa-Goierri	1,8	2*
Alto Deba	0,5	0*

⁽¹⁾ Hace referencia a cómo se distribuyen las personas en estas situaciones por comarca

* Las cifras que aparecen con este símbolo han sido redondeadas.

Fuente: GOBIERNO VASCO. Departamento de Empleo, Justicia y Seguridad Social. EPSD. 2008

En este contexto surgen las políticas sociales para intentar contrarrestar las desigualdades sociales existentes y que el sistema económico ha generado. Las políticas de lucha contra la exclusión han experimentado importantes cambios en los últimos años hasta llegar a un modelo donde se combinan las prestaciones económicas con políticas activas.

Está por ver qué forma adquirirán estas **políticas sociales en un contexto de crisis económica y destrucción de empleo** donde las situaciones de riesgo de pobreza aumentan de manera significativa mientras se reduce la protección a las mismas.

2. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN: Un instrumento para la inclusión social

El elemento diferencial de las empresas de inserción como herramientas contra la exclusión social radica en que **la inversión en las mismas produce un retorno a la sociedad de una gran parte de lo invertido** tanto a nivel fiscal (impuestos de actividad económica, IRPF, nóminas, etc.) a nivel económico (reduciendo las personas que perciben prestaciones sociales y desempleo, dinamizando la economía...) y a nivel social (favoreciendo la cohesión social y la construcción de un mundo más justo)

2.1. Qué es una empresa de inserción

La Ley 44/2007 de 13 de diciembre para la regulación del régimen de empresas de inserción y que tiene al Estado español como ámbito de actuación define a la empresa de inserción como:

*"Aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, **cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.** A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario"*

Según el **Decreto 305/2000** de Gobierno Vasco de **26 de diciembre**, las empresas de inserción se definen como:

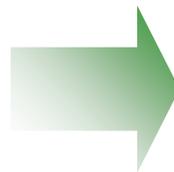
*"Aquellas estructuras productivas de bienes o servicios que **tengan como fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de desventaja social o exclusión y lleven a cabo un proyecto personal de inserción,** mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado que les permitan **mejorar sus condiciones de empleabilidad**"*

Otra definición interesante es la que aporta **Javier Pérez LLorca** en su artículo "*Empresas de Inserción Social*" señalando que las empresas de inserción son⁹:

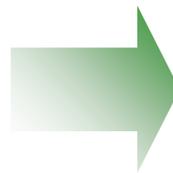
*"Aquellas que, concebidas como estructuras de aprendizaje temporales y debidamente calificadas, realizan actividades económicas lícitas de bienes o prestación de servicios; empresas de inserción **cuyo objetivo social tiene como finalidad primordial la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social.** Empresas que reinvierten en sus actividades el eventual beneficio societario obtenido de las anteriores"*

Por lo tanto, se trata de estructuras empresariales que integran una **doble perspectiva**:

Son empresas: tienen que desarrollarse en el ámbito del mercado: tienen que "*competir*" y eso hace que los criterios de productividad, competitividad, etc. sean elementos claves como en cualquier otra empresa, así como las relaciones laborales



Son de inserción: tienen que favorecer procesos de acompañamiento y aprendizaje a las personas que están en la empresa: son trabajadores y trabajadoras (relación laboral) que de manera paralela tienen que desarrollar un proceso de inserción.



2.2. Requisitos y relaciones laborales en las empresas de inserción

Además de los propios de cualquier otra estructura empresarial, las empresas de inserción deben cumplir una serie de **requisitos** que vienen establecidos en el Decreto 305/2002 de 26 de noviembre por el que se regula la calificación de las

⁹ BBK. ECONOMÍA SOCIAL. *Las empresas de inserción. Un instrumento contra la exclusión social en Bizkaia*. Serie: Miradas BBK Begiradak. Octubre 2008.

empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y se crea el registro de empresas de inserción.

Requisitos para las empresas de inserción en la CAE

Contemplar, como **fin primordial de su objeto social, la inserción sociolaboral** de personas que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral (convenio de inserción)

Tener, como mínimo un 40% de trabajadores y trabajadoras en proceso de inserción respecto al total de la plantilla durante los tres primeros años y, al menos, un 50% a partir del cuarto año, y como máximo un 75% cuya permanencia **será de un máximo de 3 años**

Proporcionar al personal en proceso de inserción medidas personalizadas de apoyo (formación técnica, hábitos sociales y laborales, acompañamiento social...) en colaboración con los servicios públicos

Estar promovidas y participadas como mínimo en un 51% por una o varias **entidades promotoras sin ánimo de lucro**

Aplicar los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas o a la promoción de actividades relacionadas con la inserción sociolaboral, **no debiendo producirse en ningún caso reparto de beneficios**

Por tanto, son las propias empresas de inserción las que llevan a cabo el seguimiento de las personas en situación de exclusión social y desarrollan un proceso de acompañamiento a sus trabajadoras y trabajadores. **Es más, se puede decir que es precisamente ese proceso de acompañamiento el que vertebra a las empresas de inserción convirtiéndose en la acción clave en el proceso de incorporación sociolaboral.**

Estas empresas se convierten en un apoyo para aquellas personas que ya han realizado procesos previamente y que tienen un punto de partida de menor dificultad.

¿Quiénes pueden acceder a una Empresa de Inserción?

Personas en situación de exclusión social desempleadas, inscritas en los Servicios Públicos de Empleo y que hayan suscrito un Convenio de Inserción, entre los siguientes colectivos:

Perceptores de rentas básicas

Jóvenes mayores de 18 y menores de 30 procedentes de protección de menores

Personas con drogodependencias y adicciones en proceso de rehabilitación

Personas reclusas y exreclusos

Menores internos y ex internos

Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas

Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas

Personas procedentes de programas prelaborales de orientación y formación o procedentes de los servicios sociales de base de la CAE concretado a través de un convenio de inserción sociolaboral.

Las condiciones y relaciones laborales de las personas trabajadoras se establecen de acuerdo a las disposiciones vigentes en el convenio del sector de actividad específico donde opere la empresa de inserción.

Las relaciones laborales de las personas trabajadoras en inserción cuentan con una serie de peculiaridades, entre otras:

Peculiaridades en la relación laboral.

jornada parcial superior a la mitad de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo

Derecho a ausentarse sin pérdida de remuneración por asistir a tratamientos

Formaciones u otras medidas contempladas en el itinerario personalizado de inserción

obtención de certificado de servicios prestados y desempeño laboral

no aplicación de determinados elementos como el despido disciplinario

La **relación contractual** se establece a través de un contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores/as en empresas de inserción

Contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores/as en empresas de inserción

El objeto del contrato es la prestación de servicios retribuidos como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado

De duración determinada entre 12 meses y 3 años

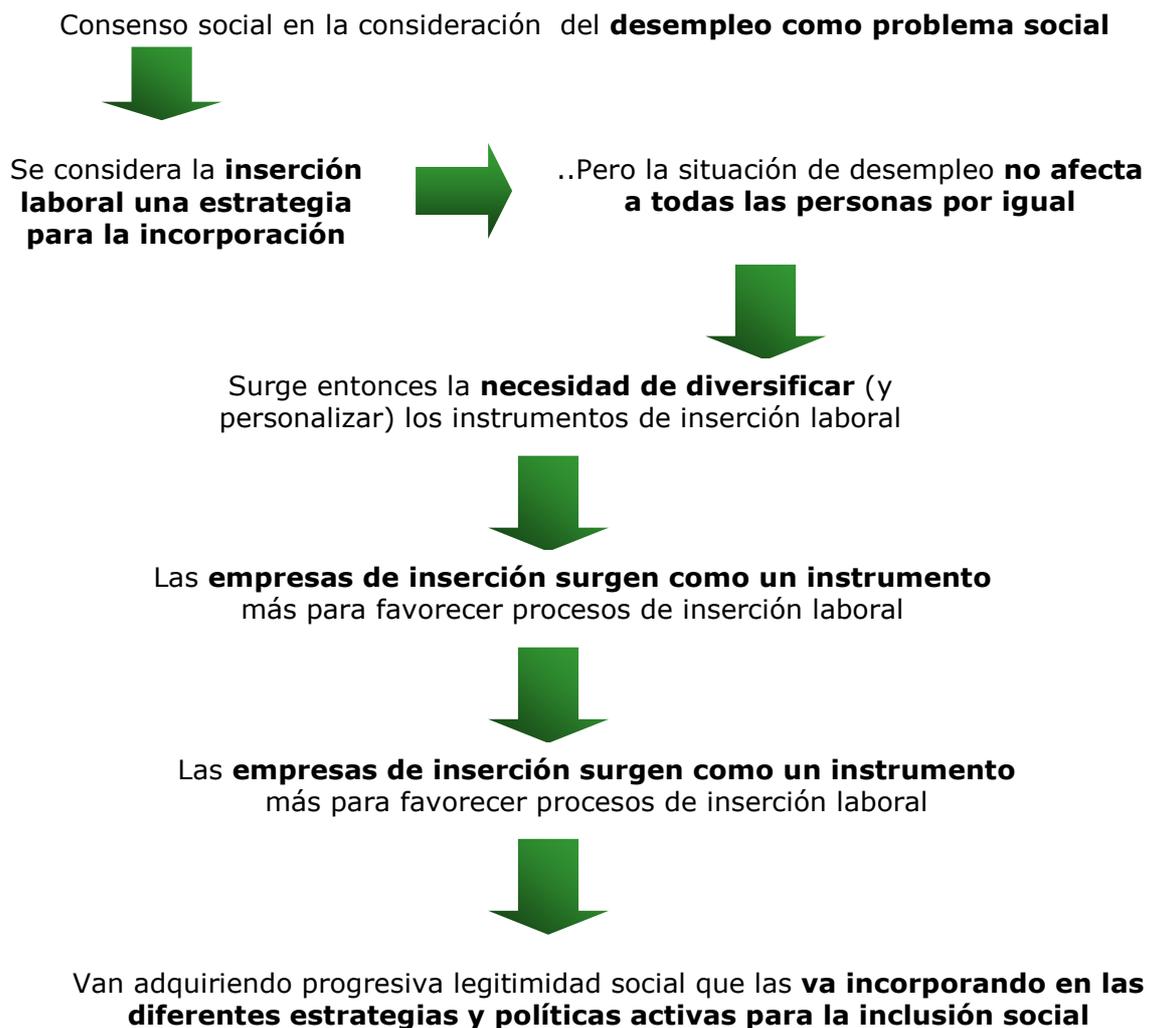
A la terminación del contrato el o la trabajadora tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio

2.3. El origen y la trayectoria de las Empresas de Inserción en la CAE

Las políticas a favor de la inclusión social y las iniciativas de entidades de intervención social que trabajan con el objetivo de la inserción a través del ámbito de lo económico fueron el origen de las empresas de inserción.

A medida que estas iniciativas iban creciendo surgió la necesidad de regularlas y se reconocieron a partir de la **creación del Registro de Empresas de Inserción en el año 2001 y en 2002 se puso en marcha el programa de ayudas a la creación y mantenimiento de este tipo de empresas.**

Trataremos de resumir este **origen y trayectoria de manera gráfica:**



2.4. Características de las empresas de inserción

Siguiendo el estudio realizado por el Observatorio de la Inclusión Social sobre las Empresas de Inserción en España¹⁰, **su principal innovación es su metodología que complementa el itinerario personalizado que pretende acompañar a la persona en su proceso de inserción con la formación práctica en un entorno de trabajo real.**

*"El desempleo actúa como causa de la exclusión, pero asimismo **el trabajo remunerado se configura como uno de los instrumentos más eficaces de inclusión**, prueba de ello es la prioridad de las políticas de cohesión social a través del empleo que se realiza desde instancias locales, autonómicas, nacionales y europeas"*

FUNDACIÓN GAZTELAN. *Manual de Cláusulas Sociales*

Se trata de iniciativas que **generan sinergias en la sociedad**, incorporando a perfiles vulnerables de personas y también generando un impacto en el ámbito económico, en la medida en que rompen las pautas del modelo económico y empresarial vigente.

Según este estudio, los rasgos más singulares de las empresas de inserción serían los siguientes:

- **Son estructuras productivas:** son promovidas por entidades sin ánimo de lucro pero trabajan en el mercado produciendo bienes y servicios con el objetivo de integrar a personas en riesgo de exclusión, centrandose su actividad económica en sectores intensivos en mano de obra y poco intensos en capital
- **Son instrumentales:** esto es, no son un fin en sí mismas, si no que suponen un instrumento de intervención sociolaboral con el objetivo de preparar a sus trabajadores y trabajadoras para incorporarles al mercado de trabajo ordinario. Este aprendizaje combina tanto habilidades técnicas como competencias relacionales básicas para la adquisición de unos hábitos laborales adecuados.

¹⁰ FUNDACIÓN SOLMÓN. OBRA SOCIAL CAIXA CATALUNYA. Observatorio de la Inclusión Social. *Las Empresas de Inserción en España*. 2007

- **Son transitorias:** tiene la voluntad de preparar a las personas para el tránsito hacia el mercado laboral ordinario y, por lo tanto, se definen como una herramienta transitoria para la inclusión social
- **Trabajan con personas en situación de riesgo de exclusión:** incorporan personas que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo y que se encuentran en riesgo o en situación de exclusión social. Estas personas llevan a cabo un itinerario de inserción laboral y son acompañadas por la entidad en ese proceso.

2.5. Situación de las Empresas de Inserción

Podemos definir, de manera general, algunos **rasgos de la identidad y la evolución** de las empresas de inserción en nuestro contexto:

- Empresas **pequeñas** con una experiencia limitada;
- **Diversidad de las personas trabajadoras** en las empresas de inserción;
- **Diversidad de proyectos empresariales y sectores** de actividad, con predominio del sector servicios. Las experiencias son muy variadas. El tipo de trabajo que se desempeña abarca un gran abanico de tareas como es la gestión de residuos sólidos-urbanos, fontanería, madera, restaurantes, servicios de limpieza, pintura, jardinería, etc.
- **Gestionadas**, en su mayor parte, por **entidades del Tercer Sector** con experiencia en procesos de acompañamiento y formación pero con menor experiencia en el desarrollo de proyectos empresariales. Las entidades cuentan, en su mayor parte, con una experiencia reconocida en el ámbito de la inserción laboral de colectivos desfavorecidos.
- Fase de desarrollo del sector inicial, trabajando en **diversos frentes de manera simultánea.**

La realidad a la que tiene que tratar de responder la entidad que se encuentra detrás de la empresa de inserción (jóvenes con fracaso escolar, personas con problemas de drogadicción, personas con enfermedad mental, etc.) condiciona el funcionamiento de la misma. Sin embargo, se participa de una visión general en clave de acompañamiento, aunque, en general, las formas de desarrollo son desiguales.

2.6. Contexto normativo que enmarca a las empresas de inserción en LA CAE.

Actualmente existen dos normativas en vigor sobre empresas de inserción. En un primer momento surgió la normativa autonómica que ha sido acompañada en 2007 con una regulación a nivel estatal.

A nivel estatal la **Ley 44/2007 de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción**, ha logrado dos objetivos: de una parte reconocer y regular la propia figura de las empresas de inserción y, de otra, regular un tipo de contrato especial dentro de estas empresas.

Los **principios** que inspiran esta Ley reconocen que la relación con el empleo es referente obligado a la hora de abordar procesos de integración social con aquellas personas que tienen especiales dificultades y considera que la población en edad laboral encuentra en el empleo, no solo una fuente de ingresos, sino también el origen de toda una red de relaciones sociales que facilitan su integración.

Esta ley estatal tiene por **objeto** regular el régimen jurídico de las empresas de inserción y establecer un marco que promueva la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de este tipo de empresas.

*"Como nuevos modelos de actuación en esta materia se encuentran las **empresas de inserción, que constituyen una tipología especial dentro de las empresas de carácter social** y confirman que el empleo es y será para los más desfavorecidos y excluidos uno de los principales vectores de inserción social y una forma de participación en la actividad de la sociedad"*

LEY 44/2007 de 13 de diciembre para la regulación del régimen de las empresas de inserción

Para el cumplimiento de estos objetivos, el contenido de esta Ley se extiende a:

- a) Establecer una regulación propia para las empresas de inserción, que posibilite su desarrollo y consolidación
- b) Determinar para las empresas de inserción los requisitos necesarios y el procedimiento a seguir, a través de los itinerarios de inserción, para la incorporación al mercado ordinario de las personas en situación de exclusión social
- c) Establecer un conjunto de medidas para la promoción de la inserción sociolaboral a través de las empresas de inserción y delimitar las situaciones que, en su caso, puedan determinar la adopción de tales medidas.

*"Tendrán la consideración de empresas de inserción aquellas estructuras productivas de bienes o servicios que tengan como **fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de desventaja social o exclusión** y lleven a cabo un proyecto personal de inserción mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado que les permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad"*

GOBIERNO VASCO. Decreto 182/2008 de 11 de noviembre.

A nivel autonómico contamos con el **Decreto 182/2008, de 11 de noviembre**, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro y que viene a actualizar el **Decreto 305/2000 de 26 de diciembre** donde se dictaba en desarrollo de las medidas previstas en la Ley 12/1998 de 22 de mayo contra la exclusión social y con la finalidad de contribuir a la inserción de quienes carecen de los recursos personales, sociales o económicos suficientes para desarrollar una vida independiente.

Este Decreto 182/2008 tiene por objeto regular, en el marco de las políticas públicas contra la exclusión social y de inclusión sociolaboral, el régimen jurídico de las empresas de inserción como agentes activos de la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral. Para el cumplimiento de estos objetivos, el contenido de este decreto se extiende a:

- a) regular los requisitos que deban reunir las empresas de inserción, en el procedimiento para su calificación y las obligaciones derivadas de dicha calificación
- b) Establecer las reglas de funcionamiento del registro de empresas de inserción
- c) Regular el procedimiento de acceso a las empresas de inserción y las relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción.

Asimismo, establece las **características y definición** de lo que a efectos del decreto será considerada una **entidad promotora y una empresa de inserción**:

Artículo 4. Definición de empresa de inserción

Los requisitos para obtener la **calificación de empresas de inserción** son los siguientes:

- a) Constituir una **sociedad mercantil o de economía social**
- b) Desarrollar una **actividad económica lícita** de producción de bienes o prestación de servicios en cualquier sector del mercado
- c) **No realizar actividades distintas** a las de su objeto social
- d) Contemplar, **como fin primordial** de su objeto social, **la inclusión sociolaboral** de personas que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral
- e) **Encontrarse debidamente inscrita** en el registro correspondiente a su personalidad jurídica
- f) **Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras**. Esta participación será, al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de las cooperativas y sociedades laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que le sean de aplicación a los socios colaboradores o asociados
- g) No tener vinculados a sus balances, **cuentas de resultados y patrimonio a otras actividades económicas que no sean las de su objeto social**
- h) Estar **al corriente en el pago de sus obligaciones tributarias y de la seguridad Social** y no tener ninguna deuda pendiente con la Administración general de la Comunidad Autónoma o con sus Organismos Autónomos, en el momento de solicitar la calificación
- i) **No haber amortizado ningún puesto de trabajo por despido improcedente** durante el año anterior a la solicitud de calificación

Artículo 7. Definición de entidad promotora

1. **Las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro** que, entre sus objetivos, contemplen la **inserción social de personas desfavorecidas**, cuando promuevan la constitución de empresas de inserción y participen en ellas en un **51% como mínimo** y realicen, en su caso, la prestación de medidas de acompañamiento social a que se refiere el artículo 23.1 e) del presente decreto
2. En el caso de sociedades **cooperativas y sociedades laborales**, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que le sean de aplicación a los socios colaboradores o asociados.

El Programa de Empresas de Inserción en la CAE tiene su origen en este primer Decreto regulador del año 2000, aunque no fue hasta el año 2002 cuando se regularon las ayudas para la creación y sostenimiento de estas empresas a través de una **Orden de 4 de mayo de 2009, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social**. Estas ayudas a la creación y sostenimiento de las empresas de inserción tienen carácter anual.

**CAPITULO II:
Ayudas destinadas a la creación de
empresas de inserción**

Art. 3. Entidades beneficiarias

- a) las entidades promotoras privadas sin ánimo de lucro a las que se refiere el artículo 7 del Decreto 182/2008 de 11/2008 de 11 de noviembre⁽¹⁾
- b) las entidades locales
- c) las agencias de desarrollo local o comarcal

Art. 4. Actuaciones subvencionables

1. las ayudas destinadas a la creación de empresas de inserción consistirán en subvenciones para la realización de estudios de mercado que contemplen la viabilidad de su creación. Esta subvención financiará hasta el 50% del coste de los mismos con un límite máximo de 6.000€
2. La concesión de esta subvención obliga a la entidad beneficiaria a realizar el estudio de mercado dentro del ejercicio presupuestario en el que se concede y si resulta viable el proyecto, a crear la empresa de inserción en el plazo de un año a contar desde la fecha de finalización del estudio de mercado

**CAPITULO III:
Ayudas destinadas al sostenimiento de
las empresas de inserción.**

Art. 5. Entidades beneficiarias

Podrán acogerse a las ayudas reguladas en el presente capítulo las empresas de inserción definidas en el artículo 4 del decreto 182/2008 de 11 de noviembre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro.

Art. 6. Actuaciones subvencionables

1. Inversiones en activos fijos orientadas a la creación o al mantenimiento de puestos de trabajo destinados a personas en procesos de inserción
2. La creación y el mantenimiento de puestos de trabajo destinados a personas en procesos de inserción
3. La creación y el mantenimiento de puestos de trabajo destinados a técnicos de acompañamiento a la producción
4. La creación y el mantenimiento de puestos de trabajo destinados a técnicos especializados en acciones de acompañamiento a la inserción
5. Asistencia técnica:
 - a) realización de estudios de mercado con vistas a la apertura de nuevos mercados o a la reorientación de la actividad empresarial
 - b) realización de auditorias contables y de gestión
6. Formación

A continuación, presentamos de manera cronológica la legislación que afecta a las empresas de inserción en la CAE:

2000	Decreto 305/2000 de 26 de diciembre por el que se regula la calificación de las empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y se crea el registro de empresas de inserción
2002	Orden de 11 de diciembre de 2002 , del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por el que se regulan las ayudas para la creación y el sostenimiento de las empresas de inserción (convocatoria anual)
2007	Ley 44/2007 de 13 de diciembre par ala regulación del régimen de las Empresas de Inserción
2008	Decreto 182/2008 de 11 de noviembre por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro

2.7. La promoción de las empresas de inserción

*"Las empresas de inserción ya están en el mercado laboral normal ofreciendo productos y servicios y siendo competitivas. El plus que aportan es el siguiente: ofrecen a las personas que se quedan fuera del mercado laboral entrar en él o volver a él. Y además apuestan por un **modelo de economía más solidario y justo**".*

(Entidad promotora de empresas de inserción).

Extraído de: *Las empresas de inserción. Un instrumento contra la exclusión social en Bizkaia*. Miradas BBK Begiradak.

Una gran mayoría de entidades que promueven empresas de inserción son **organizaciones con una amplia trayectoria en el trabajo con personas en situación de exclusión y/o vulnerabilidad social**.

Muchas de ellas, además, habían iniciado ya un trabajo directamente relacionado con la inserción sociolaboral a partir de talleres prelaborales, ocupacionales y desarrollado tareas de orientación laboral e intermediación con las empresas. En muchos casos, venían ya desarrollando acciones dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas con las que

trabajan. Otras entidades se han dedicado a la cobertura de necesidades básicas.

Un estudio¹¹ sobre las empresas de inserción en Bizkaia, señala que entre las distintas motivaciones que llevan a este tipo de entidades a poner en marcha empresas de inserción, resaltan fundamentalmente dos: Por una parte, las empresas de inserción han demostrado ser un **método eficaz** para un determinado perfil de personas con dificultades. Se trata de un sistema más a disposición de las entidades que trabajan en el ámbito de la exclusión para facilitar el proceso de incorporación al mercado ordinario de las personas con las que trabajan; Por otra parte y de manera mayoritaria existe dentro del Tercer Sector un **compromiso con la economía solidaria** y alternativa, con la creación y el impulso de un sistema diferente al que domina el mercado actual.

Existen dos **modelos de promoción**¹² de empresas de inserción; las empresas promovidas por entidades del Tercer sector y las dinamizadas por empresas privadas.

Perfiles de las entidades promotoras



Fuente: GOBIERNO VASCO. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. *Evaluación del programa de empresas de inserción*. Diciembre 2006.

¹¹ MIRADAS BBK BEGIRADAK. *Las empresas de inserción. Un instrumento contra la exclusión social en Bizkaia*. Serie: Economía Social. Ob. Citada.

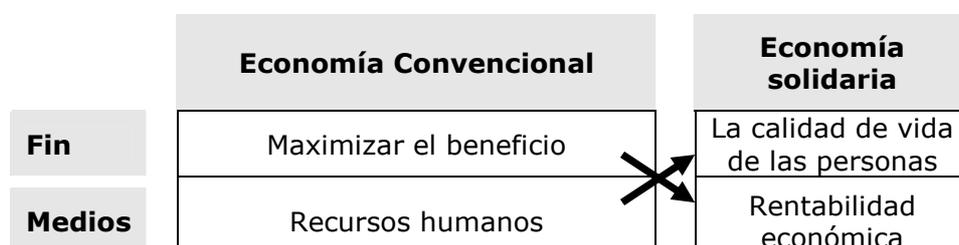
¹² Ibídem

3. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL MARCO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

Es incuestionable que vivimos en un mundo profundamente injusto, desigual e insostenible. Sin embargo, la persistencia de esta realidad no es justificable ni inevitable. No es sino el reflejo del modelo político, económico y cultural imperante que, como tal, puede y debe ser modificado a través de la acción colectiva, la creación de pensamiento crítico y el desarrollo de prácticas alternativas. La Economía Solidaria, precisamente, aporta una mirada, unos valores y unas prácticas al servicio de dicha transformación.

La Economía Solidaria parte de una consideración alternativa al sistema de prioridades en el que actualmente se fundamenta la economía neoliberal. Se trata de una visión que reivindica que la economía es un medio al servicio del desarrollo personal y comunitario, como instrumento que mejora la calidad de vida de las personas y de su entorno social.

Esta perspectiva convierte a **la Economía Solidaria en una práctica fundamentalmente transformadora**, dado que choca frontalmente con el modelo convencional de la actividad económica en nuestro mundo, concediendo a las personas, sus necesidades, capacidades y trabajo un valor por encima del capital y de su acumulación, a la vez que reivindica un modelo socioeconómico más redistributivo y equitativo.



¿Qué es la Economía Social y Solidaria?

El término Economía Social se acuña en el siglo XIX para designar el conjunto de respuestas que desde algunas organizaciones económicas comenzaron a darse

para hacer frente a los problemas que ya desde su nacimiento, generaba la economía capitalista. Desde entonces, muchas y muy variadas han sido las corrientes académicas y las prácticas que desde enfoques plurales se han visto reconocidas como parte de esta otra forma de entender y hacer economía con criterios relacionados con la justicia social. Todas estas prácticas configuraron un modelo de ser empresa y más tarde de iniciativas financieras, comerciales y de consumo alternativas.

A pesar de esta gran diversidad o precisamente por ella, todas estas experiencias comparten los principios que en 2002 estableció la **Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones**.

Carta de Principios de la Economía Social

1. Primacía de la persona y del objeto social sobre el capital.
2. Adhesión voluntaria y abierta.
3. Control democrático por sus miembros (excepto para las fundaciones, que no tienen socios).
4. Conjunción de los intereses de los miembros usuarios y del interés general.
5. Defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad.
6. Autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos.
7. Destino de la mayoría de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a los miembros y del interés general.

La aprobación de la Ley de Economía Social en 2011¹³ para el Estado español ha delimitado el concepto, la definición de los principios mínimos compartidos y el tipo de entidades que forman parte de la Economía Social. Aunque el texto es escueto, tiene un gran valor como reconocimiento público e institucional de qué tipo de entidades son consideradas en este ámbito.

¹³ http://www.economiasolidaria.org/documentos/publicada_en_el_boe_la_nueva_ley_de_economia_social (10/04/2012).

Ley 5/2011 de Economía Social

(Artículos sobre definición, principios y componentes de la Economía Social)

Artículo 2. Concepto y denominación.

Se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

Sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder a las Comunidades Autónomas, el ámbito de aplicación de esta Ley se extiende a todas las entidades de la economía social que actúen dentro del Estado.

Artículo 4. Principios orientadores.

Las entidades de la economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores:

- a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- d) Independencia respecto a los poderes públicos.

Artículo 5. Entidades de la economía social.

1. Forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las **empresas de inserción**, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior.
2. Asimismo, podrán formar parte de la economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo anterior, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en el artículo 6 de esta Ley.
3. En todo caso, las entidades de la economía social se regularán por sus normas sustantivas específicas.

La Economía Solidaria y las empresas de inserción nacen como un subsector de la Economía Social. Un sector formado por entidades de muy diversas características que, cada vez en mayor medida, buscan un espacio común. Por lo que respecta a la CAPV¹⁴, en una Jornada sobre la Economía Social en Euskadi organizada por KONFEKOOP el pasado 1 de febrero de 2012 en Donostia-San Sebastián, en el marco de un proyecto transfronterizo TESS¹⁵, las diferentes organizaciones de la Economía Social vasca (Cooperativas, sociedades laborales, centros especiales de empleo, empresas de inserción, fundaciones y entidades de la economía solidaria) presentaron por primera vez en su historia un manifiesto conjunto con una serie de compromisos y reivindicaciones compartidas¹⁶.

En este manifiesto la Economía Social en Euskadi se presenta como *"un sector de amplio recorrido histórico en nuestra comunidad, que ha realizado un aporte considerable a su desarrollo económico-social que defiende y practica una forma particular y creativa de entender la actividad económica al servicio de las personas y su entorno"*. Estos son los compromisos compartidos por todo el sector que lo definen como espacio diferenciado en el ámbito de la economía vasca:

¹⁴ Para conocer la realidad y la actualidad de la Economía Social en Euskadi se puede consultar la Web del Observatorio Vasco de Economía Social promovido por Gezki, Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU: <http://www.gezki.ehu.es> (10/04/2012).

¹⁵ Red Transfronteriza de la Economía Social y Solidaria: <http://www.proyectotess.com>. Información sobre la Jornada en: <http://www.proyectotess.com/2012/02/01/la-red-tess-reune-en-donostia-san-sebastian-a-las-diferentes-familias-de-la-economia-social> (10/04/2012).

¹⁶ http://www.economiasolidaria.org/manifiesto_de_la_economia_social_en_euskadi (10/04/2012). Las seis organizaciones firmantes fueron:

- KONFEKOOP (Euskadiko Kooperatiben Konfederazioa - Confederación de Cooperativas de Euskadi): <http://www.konfekoop.coop> (10/04/2012).
- ASLE (Euskadiko Elkarte Laboral Taldea - Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi): <http://asle.es> (10/04/2012).
- EHLABE (Euskal Herriko Lan Babestuen Elkarte - Asociación de Empleo Protegido de Euskadi): <http://www.ehlabe.org> (10/04/2012).
- Gizatea (Gizarteratzeko eta Laneratzeko Euskadiko Enpresen - Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco): <http://www.gizatea.net> (10/04/2012).
- FUNKO (Fundazioen Euskal Konfederazioa - Confederación Vasca de Fundaciones): <http://www.funko.es> (10/04/2012).
- REAS Euskadi (Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sarea - Red de Economía Alternativa y Solidaria): <http://www.economiasolidaria.org/reaseuskadi> (10/04/2012).

Así mismo, en la Jornada se presentó un vídeo que presenta los principios de la Economía Social, sus magnitudes y sus organizaciones más importantes en Euskadi:
http://www.economiasolidaria.org/documentos/gizarte_ekonomia_euskadin_la_economia_social_en_euskadi_video (10/04/2012)

Manifiesto de la Economía Social en Euskadi: compromisos compartidos

1. Primacía de las personas en las empresas y organizaciones.
2. Fomento del empleo estable, de calidad y sostenible.
3. Participación democrática de las personas en la gestión de las empresas y organizaciones.
4. Contribución a la cohesión e integración social.
5. Compromiso con el desarrollo de nuestra comunidad, fomentando la localización de nuestras actividades.
6. Distribución equitativa y sostenible de la riqueza.
7. Compromiso con la sociedad, el entorno y el medioambiente.
8. Fomento de la solidaridad y la cooperación como valores centrales de nuestra actividad interna y de relación exterior.
9. Compromiso con diversas políticas y prácticas de responsabilidad social.
10. Compromiso para la creación y mantenimiento de los puestos de trabajo, frente a otras medidas de superación de la crisis económica.

La Economía Solidaria es un concepto y un movimiento con perfiles propios

Como señalan Pérez de Mendiguren Etxezarreta y Guridi, "**La Economía Solidaria nace del tronco común de la Economía Social**, y supone un intento de repensar las relaciones económicas desde unos parámetros diferentes. Frente a la lógica del capital, la mercantilización creciente de las esferas públicas y privadas, y la búsqueda del máximo beneficio, la Economía Solidaria persigue construir relaciones de producción, distribución, consumo y financiación basadas en la justicia, cooperación, la reciprocidad y la ayuda mutua. Frente al capital y su acumulación, la Economía Solidaria pone a las personas y su trabajo en el centro del sistema económico, otorgando a los mercados a un papel instrumental siempre al servicio del bienestar de todas las personas y de la reproducción de la vida en el planeta (...). El término Economía Solidaria hace referencia a un conjunto heterogéneo de concepciones y enfoques teóricos, realidades socio-económicas e institucionales, y prácticas empresariales y asociativas que, desde el último cuarto del siglo XX, vienen desarrollando un creciente sentido de pertenencia a una forma diferente de entender el papel de la economía y los procesos económicos en las sociedades contemporáneas"

La Economía Solidaria, propone alternativas concretas en las diferentes fases del ciclo económico:

- Desarrollo de un modelo y de una práctica alternativa en la creación y gestión de actividades empresariales para la producción de bienes y servicios;
- Desarrollo de instrumentos financieros éticos y solidarios, proponiendo experiencias de intermediación financiera, como la banca ética, cuyos objetivos son financiar actividades que comporten un impacto social transformador, así como ofrecer instrumentos de ahorro y de inversión responsables a la ciudadanía;
- Desarrollo de circuitos comerciales alternativos impulsando los "mercados sociales" una propuesta de construcción de redes de comercio y consumo con criterios alternativos al actual mercado convencional;
- Desarrollo de modos de consumo responsables, promoviendo el consumo ético, ecológico y solidario.

En el caso de Euskadi, este movimiento ha venido configurándose organizadamente alrededor de REAS Euskadi, Red de Economía Alternativa y Solidaria, que nació en 1997 y que, en la actualidad, agrupa a medio centenar de empresas y organizaciones¹⁷. Las entidades que participan en REAS se reconocen por su adscripción a la *Carta de Economía Solidaria*¹⁸ un documento que presenta seis principios que dotan de cohesión ideológica y orientan las prácticas e iniciativas del movimiento agrupado en REAS-Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria¹⁹

¹⁷ Con ello no pretendemos reducir el movimiento de la Economía Solidaria en Euskadi exclusivamente a aquellas organizaciones pertenecientes a REAS Euskadi. De hecho, en los últimos años, están surgiendo diversas iniciativas y organizaciones que, aún no participando en REAS, están desplegando una notable presencia social: cooperativas de consumo agroecológico, grupos de consumo local y ecológico vinculados al sindicato agrario EHNE, impulso de una cooperativa integral a partir del movimiento Auzolan, bancos del tiempo, experiencias de trueque o "tiendas gratis", etc

¹⁸ Última versión aprobada en mayo de 2011: <http://www.economiasolidaria.org/carta.php> (10/04/2012).

¹⁹ REAS-Red de Redes es la plataforma que, a nivel del Estado español, agrupa a la mayoría de entidades del movimiento de la Economía Solidaria. Actualmente (2012) la conforman 11 redes territoriales (entre ellas REAS Euskadi) y 3 sectoriales (AERESS-Asociación Española de Recuperadores de la Economía Social y Solidaria, Proyecto Fiare de Banca Ética y RUFAS-Red de Útiles Financieros Alternativos y Solidarios). Agrupan en su conjunto a cerca de 300 empresas y organizaciones, alrededor de 6.000 personas contratadas, 10.000 voluntarias y más de 225 millones de euros de ingresos totales. REAS Red de Redes gestiona el Portal de Economía Solidaria <http://www.economiasolidaria.org> y forma parte de RIPESS-Solidarity Economy Europe, sección europea de la Red Intercontinental de Promoción de la Economía Social y Solidaria: <http://www.ripesseu.net> (10/04/2012).

1. Principio de equidad

Consideramos que la equidad introduce un principio ético o de justicia en la igualdad. Es un valor que reconoce a todas las personas como sujetos de igual dignidad, y protege su derecho a no estar sometidas a relaciones basadas en la dominación sea cual sea su condición social, género, edad, etnia, origen, capacidad, etc.

Una sociedad más justa es aquella en la que todas las personas se reconocen mutuamente como iguales en derechos y posibilidades, y tiene en cuenta las diferencias existentes entre las personas y los grupos. Por ello debe satisfacer de manera equitativa los intereses respectivos de todas las personas.

La igualdad es un objetivo social esencial allí donde su ausencia trae consigo un déficit de dignidad. Cuando se vincula con el reconocimiento y respeto a la diferencia, lo denominamos "equidad".

2. Principio de trabajo

Consideramos que el trabajo es un elemento clave en la calidad de vida de las personas, de la comunidad y de las relaciones económicas entre la ciudadanía, los pueblos y los Estados. Por ello desde REAS situamos la concepción del trabajo en un contexto social e institucional amplio de participación en la economía y en la comunidad.

Afirmamos la importancia de recuperar la dimensión humana, social, política, económica y cultural del trabajo que permita el desarrollo de las capacidades de las personas, produciendo bienes y servicios, para satisfacer las verdaderas necesidades de la población (nuestras, de nuestro entorno inmediato y de la comunidad en general). Por eso para nosotros el trabajo es mucho más que un empleo o una ocupación.

Constatamos que estas actividades las podemos ejercitar individual o colectivamente, y pueden ser remuneradas o no (trabajo voluntario) y la persona trabajadora pueda estar contratada o asumir la responsabilidad última de la producción de bienes o servicios (autoempleo).

Dentro de esta dimensión social hay que destacar que sin la aportación del trabajo llevado a cabo en el ámbito del cuidado a las personas, fundamentalmente realizado por las mujeres, nuestra sociedad no podría sostenerse. Trabajo que aún no está suficientemente reconocido por la sociedad ni repartido equitativamente.

3. Principio de sostenibilidad ambiental

Consideramos que toda nuestra actividad productiva y económica está relacionada con la naturaleza, por ello nuestra alianza con ella y el reconocimiento de sus derechos es nuestro punto de partida.

Creemos que nuestra buena relación con la Naturaleza es una fuente de riqueza económica, y de buena salud para todos. De ahí la necesidad fundamental de integrar la sostenibilidad ambiental en todas nuestras acciones, evaluando nuestro impacto ambiental (huella ecológica) de manera permanente.

Queremos reducir significativamente la huella ecológica humana en todas nuestras actividades, avanzando hacia formas sostenibles y equitativas de producción y consumo, y promoviendo una ética de la suficiencia y de la austeridad.

4. Principio de cooperación

Queremos favorecer la cooperación en lugar de la competencia, dentro y fuera de nuestras organizaciones vinculadas a la Red, buscando la colaboración con otras entidades y organismos públicos y privados...

Pretendemos construir colectivamente un modelo de sociedad basándonos en el desarrollo local armónico, las relaciones comerciales justas, la igualdad, la confianza, la corresponsabilidad, la transparencia, el respeto...

Partimos de que la Economía Solidaria está basada en una ética participativa y democrática, que quiere fomentar el aprendizaje y el trabajo cooperativo entre personas y organizaciones, mediante procesos de colaboración, de toma de decisiones conjuntas, de asunción compartida de responsabilidades y deberes, que garanticen la máxima horizontalidad posible a la vez que respeten la autonomía de cada una, sin generar dependencias.

Entendemos que estos procesos de cooperación deben extenderse a todos los ámbitos: local, regional o autonómico, estatal e internacional y deben normalmente articularse en Redes donde se vivan y se fomente esos valores ...

5. Principio "sin fines lucrativos"

El modelo económico que practicamos y perseguimos tiene como finalidad el desarrollo integral, colectivo e individual de las personas, y como medio, la gestión eficiente de proyectos económicamente viables, sostenibles e integralmente rentables, cuyos beneficios se reinvierten y redistribuyen.

Esta "no-lucratividad", está íntimamente unida a nuestra forma de medir los balances de resultados, que tienen en cuenta no sólo los aspectos económicos, si no también los humanos, sociales, medioambientales, culturales y participativos y el resultado final es el beneficio integral.

Se entiende por ello que nuestras actividades destinan los posibles beneficios a la mejora o ampliación del objeto social de los proyectos así como al apoyo de otras iniciativas solidarias de interés general, participando de esta manera en la construcción de un modelo social más humano, solidario y equitativo.

6. Principio de compromiso con el entorno

Nuestro compromiso con el entorno se concreta en la participación en el desarrollo local sostenible y comunitario del territorio.

Nuestras organizaciones están plenamente integradas en el territorio y entorno social en el que desarrollan sus actividades, lo que exige la implicación en redes y la cooperación con otras organizaciones del tejido social y económico cercano, dentro del mismo ámbito geográfico.

Entendemos esta colaboración como un camino, para que experiencias positivas y solidarias concretas puedan generar procesos de transformación de las estructuras generadoras de desigualdad, dominación y exclusión.

Nuestro compromiso en el ámbito local nos aboca a articularnos en dimensiones más amplias para buscar soluciones más globales, interpretando la necesidad de transitar continuamente entre lo micro y lo macro, lo local y lo global.

Retos y oportunidades para la Economía Social y Solidaria

En la actualidad y ante la crisis más que evidente del funcionamiento del sistema capitalista, cabe resaltar la oportunidad de abrir espacios a nuevas concepciones y prácticas económicas que, como la Economía Social y Solidaria, reivindican visiones y prácticas alternativas.

Como se señala en el **Manifiesto de la Economía Social en Euskadi**, *“reivindicamos, especialmente en la actual coyuntura, la apuesta por la Economía Social en Euskadi, como una manera positiva de afrontar la crisis y de reconsiderar el papel que debe jugar la economía en nuestra sociedad”* Apuesta que se concreta en una serie de objetivos y retos de futuro plasmados en dicho manifiesto.

Impulsar y apoyar nuevos emprendimientos de Economía Social y particularmente, crecer en número de empleos sostenibles

Incrementar nuestra visibilidad y comunicación con otros agentes y la sociedad en general

Conseguir un mayor reconocimiento y representatividad institucional. Especialmente demandamos el reconocimiento del sector y su participación activa en los ámbitos institucionales relacionados con la economía, el empleo y la acción social

Impulsar la adecuación de la estructura institucional, planes y estrategias de la Economía Social en el País Vasco a lo contenido en la Ley de la Economía Social de reciente aprobación

Colaborar y participar en los foros y movimientos de participación de las personas en la gestión democrática de las empresas, apoyando desde nuestra experiencia la constitución de empresas de Economía Social

Contribuir al desarrollo de la economía vasca desde la innovación y creatividad aplicadas en la prestación de nuestros servicios

Colaborar con otros agentes y organizaciones sociales en la construcción de una economía y una sociedad desde criterios de equidad, integración y solidaridad

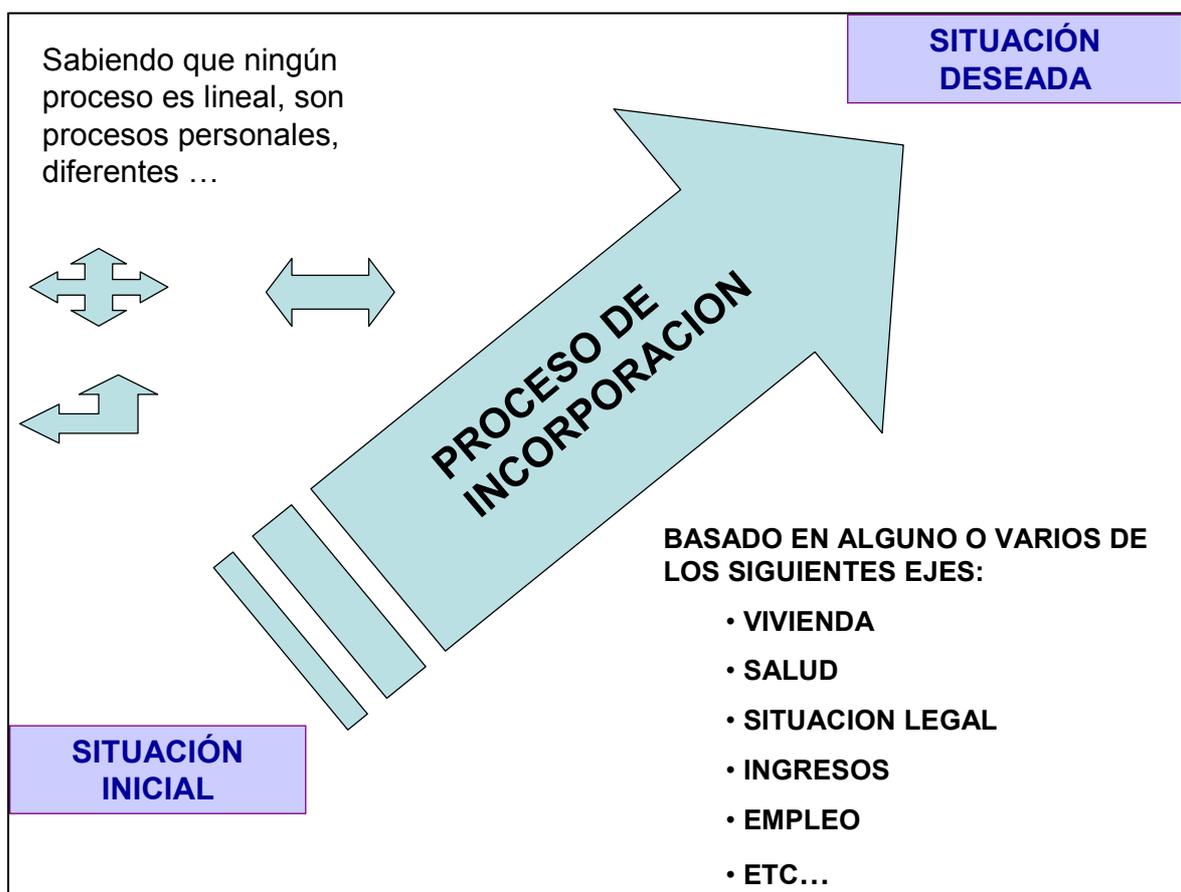
Fomentar la intercooperación y el establecimiento de foros permanentes que reúnan a todos los sectores de la Economía Social en Euskadi

Participar activamente a través de nuestras organizaciones representativas, en redes europeas e internacionales de promoción de la Economía Social

4. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL

Como ya hemos comentado, el desempleo actúa como causa de exclusión, pero asimismo *“el trabajo remunerado se configura como uno de los instrumentos más eficaces de inclusión, prueba de ello es la prioridad de las políticas de cohesión social a través del empleo que se realiza desde instancias locales, autonómicas, nacionales y europeas²⁰”*

La inserción laboral se convierte en una de las estrategias posibles para alcanzar la incorporación social. En el fondo subyace la idea de que una persona accede a un empleo, obtiene ingresos y puede ejercitar sus derechos.



²⁰ FUNDACIÓN GAZTELAN. Manual de Cláusulas Sociales.

Las políticas sociales aparecen en un nuestro contexto para contrarrestar las desigualdades sociales generadas por el sistema económico y social. Así, las Administraciones se encuentran ante el reto de hacer frente a las crecientes desigualdades mediante el desarrollo y la aplicación de medidas y recursos que generen un sistema de protección social.

Inicialmente, las políticas sociales tenían un carácter meramente asistencial, es decir, se trataba de prestaciones o medidas pasivas como los subsidios pero que no estaban orientadas a la creación de empleo. A finales de la década de los ochenta y principio de los noventa, toman especial importancia las estrategias de acción social orientadas a resolver de manera activa los desajustes del mercado de trabajo.

POLÍTICAS ACTIVAS

Formación y preparación laboral

Formación no reglada: iniciación profesional/garantía social, formación ocupacional, etc...

Programas de formación y empleo: escuelas taller, casas de oficio, empleo-formación para personas paradas de larga duración

Etc...

Acceso al empleo

Ayudas a la contratación

Ayudas a la creación de empresas

Ayudas al autoempleo

Empresas de inserción

Etc.

POLÍTICAS PASIVAS

Prestaciones básicas: medidas encaminadas a atender necesidades básicas:

Rentas o ingresos mínimos

Ayudas de Emergencia Social.

Albergues y comedores

Etc.

Prestaciones de apoyo personal:

Centros de salud mental

Programas de rehabilitación de personas con problemas de drogas

Tratamientos médicos

Etc.

Estas nuevas estrategias se sirven de la experiencia de iniciativas y movimientos sociales para elaborar una batería inicial de políticas de acción social: nuevas legislaciones en el marco nacional y autonómico, ayudas a la formación y acompañamiento a la integración social, entre otras.

Es en este nuevo marco donde las empresas de inserción suponen una de las experiencias más efectivas para la inserción laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social.

Función de las Empresas de Inserción



Una herramienta al servicio de la activación laboral de las personas con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario.

5. DE LA EXPERIENCIA ASOCIATIVA AL CÓDIGO ÉTICO

5.1. Una experiencia asociativa en la CAE: GIZATEA

Gizatea, Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco, nació en noviembre de 2007, impulsada por REAS Euskadi en el marco del Proyecto Equal Lamegi, con el objeto de fomentar la cooperación entre las empresas, contribuir a la mejora y fortalecimiento del sector, así como promocionar su interlocución ante las instituciones públicas y ante la sociedad.

Las empresas de inserción posibilitan el acceso al empleo normalizado de colectivos en situación de desventaja social o exclusión, tras un periodo de acompañamiento y a través del desempeño de un puesto de trabajo en una estructura mercantil de producción de bienes o servicios de carácter no lucrativo. Es ese su valor añadido, además de ofrecer servicios de calidad con los recursos humanos y técnicos necesarios. Fomentar la comercialización de sus bienes y servicios, ampliando sus oportunidades de mercado, tanto público como privado, es contribuir a la extensión de criterios de responsabilidad social en nuestra sociedad.

Gizatea persigue la construcción de una sociedad más justa basada en los principios de la Carta de la Economía Solidaria²¹. Gizatea trabaja por conseguir el mayor fortalecimiento y reconocimiento posible de la economía solidaria y de las empresas de inserción solidarias en la Comunidad Autónoma Vasca, potenciando el impulso de experiencias e instrumentos que generen alternativas transformadoras en la esfera social y económica.

Gizatea promueve y apoya a las empresas de inserción facilitando a todas las empresas de inserción asociadas afrontar colectiva y eficazmente algunos de los retos a los que se enfrentan:

- 1) *construir un discurso*
- 2) contribuir a la mejora y fortalecimiento del sector;

²¹ Para ampliar información consultar Capítulo 3 "Las Empresas de Inserción en el marco de la economía Solidaria" página 27.

- 3) fomentar la cooperación entre las empresas; y
- 4) facilitar su interlocución ante las instituciones públicas y ante la sociedad.

Y constituyéndose como una herramienta al servicio de las mismas para garantizar el fin fundamental para el que existen: **generar más y mejor inserción de personas con dificultades en el mercado de empleo ordinario**

La visión de Gizatea es de **una red que agrupa a la mayoría de empresas de inserción** que trabajan en el ámbito de la economía alternativa y solidaria en la Comunidad Autónoma Vasca (por lo menos al 90% de las inscritas).

Una red reconocida, referente (para las empresas de inserción en cuanto a valores y objetivos y para otras redes sociales e instituciones en coordinación de recursos y de generación de ideas novedosas sobre otras maneras de hacer las cosas), líder (tanto en el número de personas insertadas, en la variedad de sectores económicos y de actividades desarrolladas, y en el número de empresas de inserción socio-laboral asociadas) y legitimada socialmente (estatal/comunidad autónoma) para ejercer el liderazgo del movimiento de las empresas de inserción y solidarias, y por tanto con capacidad de interlocución (con poder de influencia) con los diferentes agentes institucionales, políticos y sociales y de luchar por unas condiciones de trabajo de las personas integradas en las empresas de inserción favorables, elaborando un estatuto de trabajadores especial. Posicionamiento en sectores diversos (que las empresas de inserción puedan competir con el resto de empresas).

Una red que trabaja dentro del conjunto de redes sociales a favor de la transformación social.

Gizatea asume como propios los valores desprendidos del Código de Ética (calidad, participación, transparencia, no-lucratividad, co-responsabilidad, igualdad de oportunidades, igualdad de género, cooperación, personalización, sostenibilidad económica y medioambiental, compromiso con el entorno).

5.2. El marco ético de las empresas de inserción socias de Gizatea²²

Con el objetivo de hacer realidad en la práctica los valores que definen el estilo de trabajo de las empresas de inserción vinculadas a Gizatea, en el año 2009 se publica el **Código Ético de Gizatea** y de sus empresas de inserción asociadas

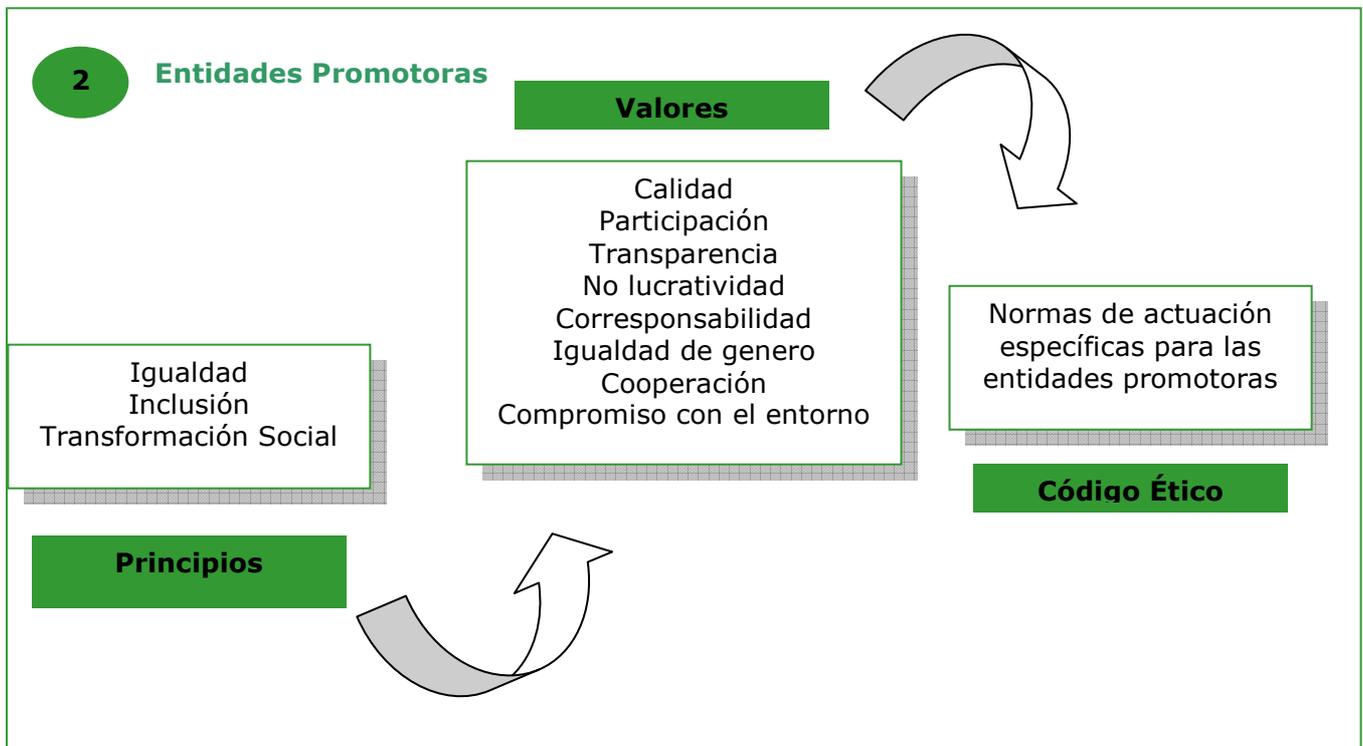
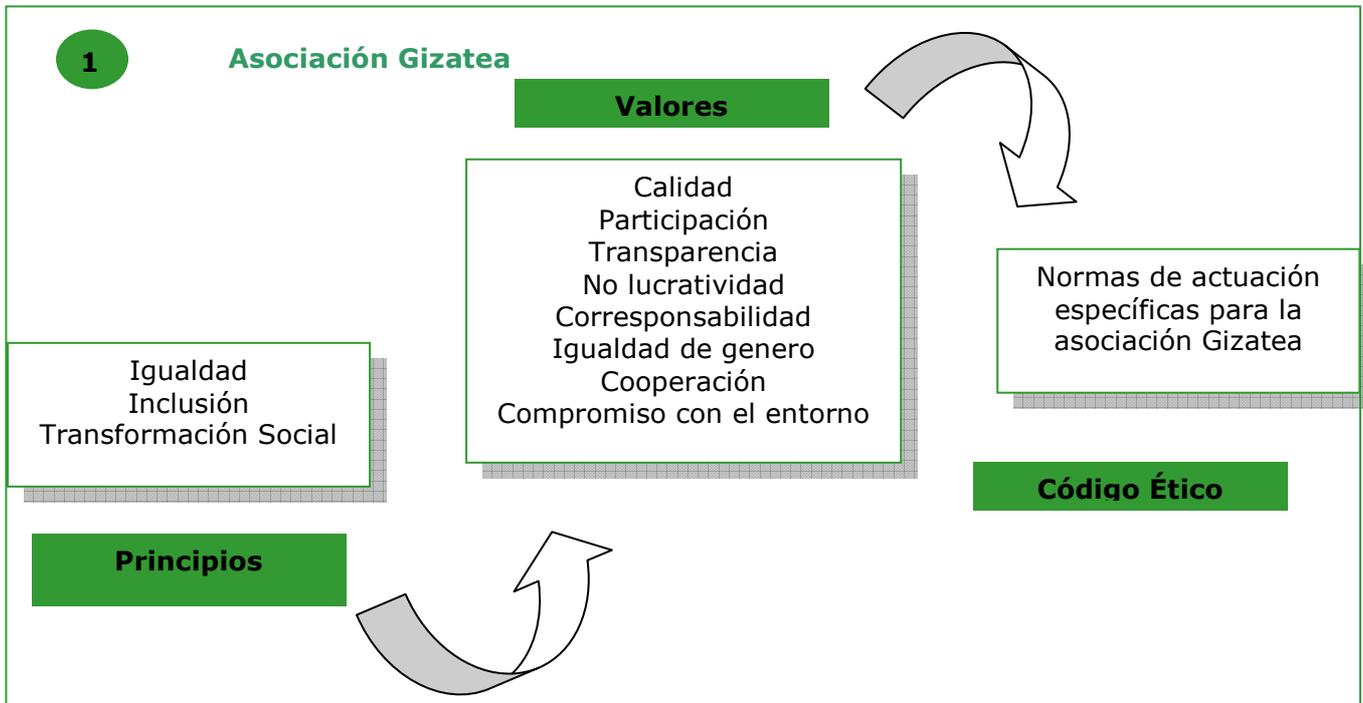
Este código está dirigido a la propia asociación de empresas de inserción del Gobierno vasco (Gizatea), a las empresas de inserción y a sus entidades promotoras. No son un conjunto de reglas que prescriben cómo debe comportarse en todas las situaciones. Es un Código que enuncia valores, elementos de estilo y normas, que quieren servir de guía a la conducta de los distintos actores y estructuras de Gizatea, y de las empresas de inserción. Sus **objetivos** son los siguientes:

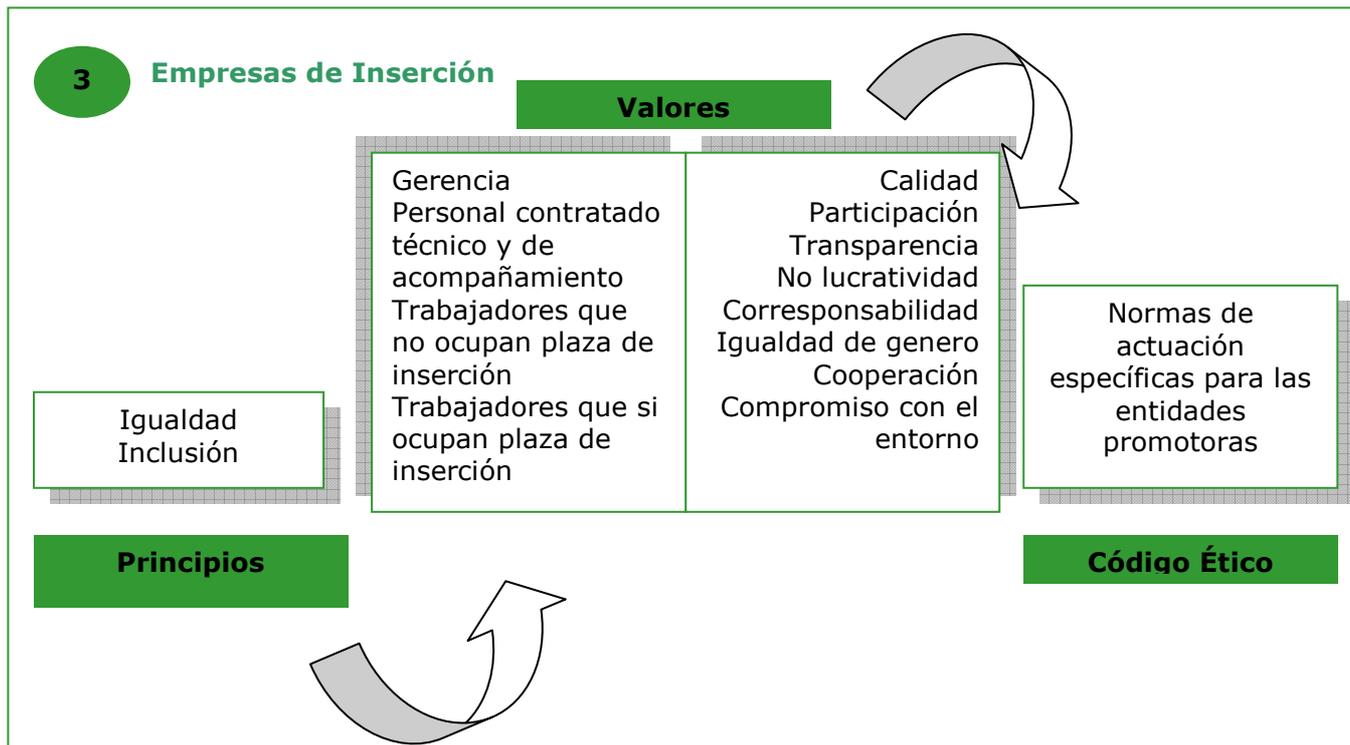
- **Resumir los valores** fundamentales de Gizatea y establecer un conjunto de normas éticas que sirvan de guía para el ejercicio de la actividad y las relaciones de todos los actores y agentes vinculados a las empresas de inserción
- **Identificar el estilo** en el que se basa la actividad de Gizatea y, consecuentemente, el de las empresas de inserción asociadas
- **Ayudar a identificar las opciones** que son relevantes cuando se presentan incertidumbres éticas
- **Proporcionar normas éticas** por las que se pueda pedir responsabilidades a las personas u órganos de Gizatea
- Ayudar a **socializar la finalidad, valores y normas éticas** de la asociación entre las empresas de inserción que comienzan a ejercer su actividad en Gizatea
- **Ser un promotor de la calidad** de Gizatea y de las empresas de inserción asociadas, y una fuente de motivación añadida al buen hacer profesional de todas ellas
- **Ser un factor clave para consolidar un sentido de pertenencia** mucho más profundo y arraigado
- **Ser la base sobre la que construir la Comisión Ética** encargada de su institucionalización en Gizatea, y de su promoción entre las empresas asociadas.

El Código de ética se divide en tres apartados, cada uno de los cuáles afecta a un nivel de responsabilidad concreto. A continuación, se presenta de manera gráfica una **relación de los principios y valores** que le corresponden a cada uno de ellos. Las

²² Pueden descargarse el Código Ético de Gizatea completo en el siguiente enlace:
http://www.gizatea.net/doc_up/gizatea/Codigo_Etica_Gizatea.pdf

normas de actuación han sido establecidas teniendo en cuenta que esos son los principios y valores que de manera práctica se quieren promover en Gizatea y las empresas de inserción asociadas.





En cuanto a las orientaciones éticas prácticas para las empresas de inserción socias de Gizatea, destacamos los siguientes apartados:

¿Qué se espera de las personas responsables de la gestión de las empresas de inserción? ¿Y de las personas trabajadoras de las empresas de inserción?

🌟 CALIDAD

<p>Personas responsables de la gestión EEII</p>	<p>Que desarrollemos una gerencia estratégica y de calidad, centrada en los valores que caracterizan a las empresas de inserción vinculadas a Gizatea</p> <p>Que gestionemos la entidad responsablemente y con competencia, aplicando criterios de eficiencia y calidad como una exigencia que permite el desarrollo de la misión</p> <p>Que pongamos los medios necesarios para llevar a cabo el plan de calidad y facilitemos las actitudes positivas de las personas trabajadoras ante ellas, contribuyendo a minimizar las dificultades que genere su carácter innovador</p> <p>Que busquemos la eficiencia y eficacia en la gestión buscando soluciones ante situaciones difíciles así como la razonabilidad en la toma de decisiones</p>
<p>Personas trabajadoras EEII</p>	<p>Que garanticemos la calidad de su servicio, la coherencia, la confidencialidad, la discreción y la utilización racional de los medios y los recursos</p> <p>Que respondamos de manera eficiente buscando y razonando soluciones ante las dificultades que se nos presenten.</p>

● PARTICIPACIÓN

Personas responsables de la gestión EEII	Que, como personas responsables de la gestión, participemos en Gizatea en los diversos apartados de la misma (toma de decisiones, información, colaboración, disponibilidad, pago de cuotas...)
	Que reconozcamos los derechos de todo el personal contratado y facilitemos su participación en las actividades que organice nuestra empresa así como la asociación Gizatea: asambleas, eventos y especialmente en aquellos asuntos que les afecten directamente. Posibilidad que ofreceremos en todo caso respetando la libertad de elección del personal contratado, de tal manera que su nivel de participación no afecte a su desarrollo profesional
	Que garanticemos la existencia de un sistema de quejas y sugerencias efectivo tanto para las personas trabajadoras como para las clientes
	Que basemos nuestra relación con las personas trabajadoras en el respeto a su autonomía , buscando en todo momento la participación informada de éstas mediante la transparencia y la transmisión de información pertinente, así como la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ideología, etc.
Personas trabajadoras EEII	Que veamos para que los procesos de elección garanticen la participación, la decisión responsable y la ausencia de posiciones de ventaja en personas o colectivos dentro de la empresa de inserción
	Que las personas que ocupamos plaza de inserción, ejerzamos nuestro derecho a ser consideradas en el trabajo colaboradoras y responsables en nuestros respectivos procesos de inserción participando en actividades de apoyo mutuo.

● TRANSPARENCIA

Personas responsables de la gestión EEII	Que intentemos garantizar al persona contratado una gestión transparente y honesta así como de calidad y coherente con la misión de nuestra organización
--	---

● NO LUCRATIVIDAD

Personas responsables de la gestión EEII	Que gestionemos nuestra entidad con criterios de funcionalidad y economía en cualquier medio que utilicemos para la consecución de nuestros objetivos
	Que garanticemos ante terceras partes el carácter de no lucratividad de nuestra entidad
	Que no influyamos en la selección de proveedores externos por razones de interés propio y que no nos beneficiemos personalmente de la relación entre la parte proveedora y la entidad
	Que, en la elección de proveedores, discriminemos positivamente a empresas de inserción u otras entidades acordes con los principios y los valores de Gizatea
	Que procuremos coherencia, prudencia y austeridad en la actuación y las relaciones de nuestra empresa

VIABILIDAD

Personas responsables de la gestión EEII

Que, a través de nuestra gestión, seamos capaces de **consolidar un proyecto serio, viable y sostenible económicamente**, sólidamente gestionado, que permita afianzar las actuaciones de nuestra empresa

CO-RESPONSABILIDAD

Personas responsables de la gestión EEII

Que seamos **responsables**, buscando en todo momento el logro de los objetivos y el desarrollo de la misión de nuestra empresa

Que orientemos nuestras acciones con el **fin de lograr un entorno que potencie las capacidades de las personas** en procesos de inserción y que les ayude en su desarrollo a través del desempeño en un puesto de trabajo

Que tengamos **apertura a todas las personas en procesos de inserción**, especialmente a quienes por circunstancias personales o de otra índoles estén en situación de mayor desprotección

Que creemos los **protocolos necesarios para regularizar los procesos de contratación de personal**, preservando la claridad, transparencia e imparcialidad, y evitando situaciones de favoritismo

Que **proporcionemos los medios necesarios para el conveniente desarrollo de las funciones** para las que han sido contratadas las personas trabajadoras. Trataremos al personal contratado con autonomía favoreciendo la libertad de expresión, su capacidad de elección, una toma de decisiones informada, así como su independencia y autodeterminación en el trabajo.

Que **respetemos la autonomía** y el ámbito propio de responsabilidad del personal contratado en nuestra entidad

Que, en nuestras relaciones con las **administraciones públicas, colaboremos** con ellas y contribuyamos al intercambio de información cuando sea necesario, respetando, en todo caso, nuestra autonomía en decisiones y actuaciones

Que **respetemos la igualdad de oportunidades** del personal contratado tanto en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales y en las condiciones laborales, buscando la adopción de medidas de acción positiva, el trato de igualdad en el acceso y la imparcialidad en la relación con ellos

Que actuemos con **corresponsabilidad hacia el personal contratado demostrando apoyo y confianza** en el desarrollo de la misión de nuestra entidad como compromiso en la gestión de la misma. Nuestra gestión respecto al personal contratado será eficiente cooperando en la búsqueda de soluciones y en la toma de decisiones razonada

Personas trabajadoras EEII

Que actuemos con **corresponsabilidad** respecto a las empresas de inserción, es decir, demostrando confianza en el desarrollo de la misión de nuestra entidad

Que garanticemos **transparencia y honestidad** en nuestro trabajo

Que **no utilicemos nuestra condiciones** para obtener ventajas en nuestras relaciones particulares con las entidades que trabajan en ámbitos similares, ni con otras de carácter público o privado con las que colabore nuestra empresa

Que **respetemos los principios y los valores** defendidos tanto por las organizaciones donde prestamos servicios, así como los promovidos por Gizatea, colaborando en la realización de las normas de actuación recogidas en el código de ética.

✿ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Personas responsables de la gestión EEII	Que respetemos la intimidad y diversidad de las personas profesionales. Nuestro trato con ellas será respetuoso tanto hacia su persona como hacia el trabajo que desarrollen, garantizando la confidencialidad de los datos que estén en nuestro conocimiento
	Que no ejerzamos un trato discriminatorio hacia el personal contratado sino de reconocimiento de sus derechos como personas profesionales

✿ IGUALDAD DE GÉNERO

Personas responsables de la gestión EEII	Que favorezcamos la implementación de medidas que ayuden a conciliar la vida familiar y formativo-laboral
	Que procuremos un equilibrio en los equipos profesionales de mujeres y hombres
	Que definamos los puestos de trabajo excluyendo cualquier connotación que lo marque como adecuado o inadecuado para un sexo concreto
Personas trabajadoras EEII	Que tengamos una actitud igualitaria evitando actitudes que cuestionen la valía de las mujeres y de los hombres para hacer un determinado tipo de tarea

✿ COOPERACIÓN

Personas responsables de la gestión EEII	Que favorezcamos el trabajo en red de la entidad con otras empresas de inserción así como con las administraciones públicas
Personas trabajadoras EEII	Que procuremos una actitud cooperativa garantizando el carácter de no lucratividad y el trabajo en red
	Que cooperemos con las personas responsables de la gestión de nuestra entidad facilitando el intercambio de información y la colaboración que sea necesaria
	Que nuestras relaciones estén basadas en la colaboración , la corresponsabilidad y el respeto mutuo

✿ PERSONALIZACIÓN

Personas responsables de la gestión EEII	Que velemos por el cumplimiento de las condiciones recogidas en los procesos de las personas que ocupan plaza de inserción en las empresas, tratando de potenciar sus capacidades y ayudando a desarrollar nuevas capacidades
	Que garanticemos el respeto a la diferencia de las personas que ocupan plaza de inserción, favoreciendo un trato respetuoso, respetando la intimidad de cada una y tratando con estricta confidencialidad la información de las personas usuarias a la que tenemos acceso.
	Que apoyemos el trabajo de los procesos personales de las personas que ocupan plaza en las empresas de inserción

<p>Personas trabajadoras EEII</p>	<p>Que el personal técnico y de acompañamiento potenciamos, en la mayor medida de lo posible, la iniciativa de las personas en procesos de inserción, creando el marco efectivo y material para facilitar el desarrollo de sus capacidades en un ámbito laboral concreto.</p> <p>Que los procesos de acompañamiento estén orientados a conseguir la mayor autonomía posible de las personas destinatarias de los mismos, contando con su participación y evitando la creación o el mantenimiento de situaciones de dependencia.</p> <p>Que el personal técnico y de acompañamiento favorezcamos el desarrollo de un proceso de inserción personal, sirviendo de apoyo a las personas en procesos de inserción de manera individualizada. Para el desarrollo de nuestras funciones, buscaremos la calidad del proceso valiéndonos de las herramientas para el acompañamiento existentes que permiten que dicho proceso sea planificado de manera sistemática, estructurada y organizada.</p> <p>Que tengamos como marco de referencia para nuestras relaciones la consideración de que toda persona puede progresar si cuenta con el apoyo necesario.</p> <p>Que respetemos la individualidad de cada persona trabajadora que ocupe plaza de inserción tratando a cada una de manera respetuosa, respetando su intimidad, garantizando la confidencialidad de sus datos.</p> <p>Que las personas en proceso de inserción reconozcamos que somos sujetos activos de nuestros propios procesos y en cuanto tal asumimos cuantas responsabilidades se deriven de nuestro propio itinerario.</p>
-----------------------------------	--

🌱 COMPROMISO CON EL ENTORNO

<p>Personas responsables de la gestión EEII</p>	<p>Que estemos atentas a las oportunidades que puedan tener de transmitir a la sociedad los valores que inspiran el proyecto de Gizatea.</p> <p>Que velemos por el reconocimiento de los derechos de las personas en procesos de inserción así como por la participación de éstas en nuestro entorno social y por la superación de barreras sociales.</p>
---	---

6. UNA APROXIMACIÓN AL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Para la elaboración de este apartado, tomamos como referencia las memorias publicadas por FAEDEI, Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción con representación de empresas de inserción en diferentes Comunidades Autónomas del Estado español y Gizatea, Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco.

A continuación, iremos abordando las **principales características del sector** a partir de la recogida de información realizada por ambas entidades en su Balance o Memoria Social anual que establece pautas y procedimientos sistemáticos de selección, recogida, procesamiento y análisis de informaciones provenientes de la observación de las empresas de inserción, sus trabajadores/as y las actividades externas e internas que realizan. Todos los datos que presentamos hacen referencia al 2011, realizando comparaciones o análisis evolutivos en aquellos casos donde se dispone de información significativa de años anteriores.

6.1. Las empresas de inserción en el conjunto del Estado español: FAEDEI

Según datos de FAEDEI, a través de las propias asociaciones representativas de las empresas de inserción en las distintas comunidades autónomas, **en el año 2011 funcionaban en el Estado español más de 200²³ empresas de inserción** de las que, 167 están asociadas a FAEDEI, a través de sus respectivas asociaciones territoriales en cada comunidad autónoma. Ello supone el 83,1% de representatividad en el conjunto del sector.

La nueva **Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI)** nació en el año 2007, agrupando a dos organizaciones de ámbito estatal: FEDEI y CONPEEI, ambas con representación de empresas de inserción de diferentes Comunidades Autónomas. FAEDEI se encuentra en pleno proceso de crecimiento e implantación territorial en el conjunto del Estado español, con agrupaciones territoriales en Andalucía, Aragón, Canarias, Cataluña, Castilla León, Castilla-La Mancha, Galicia, Madrid, País Vasco y Valencia.

www.faedei.org

²³ FAEDEI no dispone del dato actualizado sobre el número de EI registradas en el Estado español. Por ello, utilizamos la referencia del año 2010 en el que se registraron 201 EI.

A continuación, presentamos un cuadro que resume los datos más significativos de las empresas de inserción asociadas a FAEDEI.

Cuadro 3.: Datos más significativos de las Empresas de Inserción asociadas a FAEDEI. 2011	
Total de empresas de inserción asociadas a Faedei que han participado en la memoria social	167 EI
Peso de las empresas de inserción asociadas a Faedei respecto del total a nivel estatal	83,1% ⁽¹⁾
Datos referidos a las personas	
Total personas trabajadoras-inserción y no inserción-	4.563 personas
Personas trabajadoras de inserción ⁽²⁾	2.435 personas
Puesto de inserción equivalentes a jornada completa	1.329 puestos
% de personas que acceden al mercado laboral una vez finalizado su itinerario	52%
Datos económicos	
Ingresos totales	83.279.169,46€
Facturación total	62.681.850,58€
% Ayudas públicas sobre ingresos de explotación	20,11%
Costes en personal	51.018.319,95€
Valor Añadido bruto Generado	53.148.993,06€

⁽¹⁾ Dado que FAEDEI no dispone del dato exacto sobre el número de empresas calificadas en el año 2011, utilizamos la referencia del año 2010 (201 EI) para realizar el cálculo.

⁽²⁾ Diferenciamos entre puesto y persona en inserción: un puesto o plaza de inserción implica una jornada completa de trabajo mientras que una persona en inserción puede ocupar un puesto a jornada completa o tener una dedicación parcial.

Destacan por el número de empresas de inserción Cataluña y País Vasco, sumando entre ambas el 59,8% del total de empresas de inserción en el estado español.

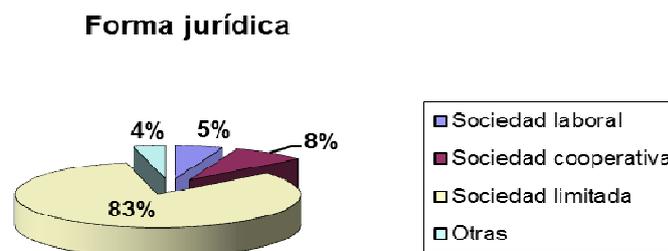
Cuadro 4.: Distribución geográfica de las empresas de inserción asociadas a FAEDEI. 2011

Distribución Geográfica	nº	%
Cataluña	56	33,5
CAPV	44	26,3
Andalucía	13	7,8
Navarra	10	6,0
Madrid	10	6,0
Aragón	9	5,4
Castilla y León	6	3,6
Canarias	5	3,0
Valencia	4	2,4
Castilla La Mancha	4	2,4
Asturias	3	1,8
Baleares	2	1,2
Galicia	1	0,6
Total	167	100,0

En cuanto a la **concentración de las empresas de inserción en ciudades**, de mayor a menor serían **Barcelona** (21), Bilbao (20), Zaragoza (10), Madrid (10), Vitoria-Gasteiz (7) y Málaga (6), sumando entre todas, el 44,3% sobre el total de empresas de inserción del Estado español.

En el conjunto del estado, la **forma jurídica mayoritaria** adoptada por las empresas de inserción es la **sociedad limitada**, tanto limitada normal como unipersonal, representando un 83% del total de las fórmulas jurídicas adoptadas por las empresas de inserción.

Gráfico 2.: Distribución de las empresas de inserción del Estado español según su forma jurídica. 2011



De acuerdo a la definición de entidades promotoras de la Ley 44/2007 "*tendrán tal consideración las **entidades sin ánimo de lucro**, incluidas las de derecho público, las asociaciones sin fines lucrativos y las fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de las personas especialmente desfavorecidas*" (Art. 6. Entidades Promotoras)

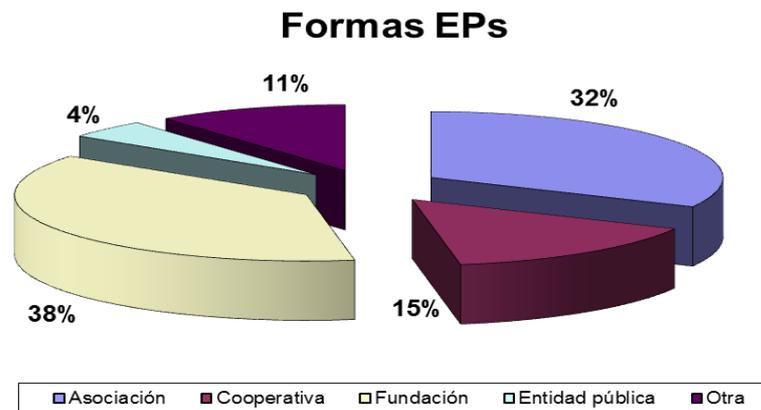
El **predominio de la forma mercantil** frente a otras fórmulas no mercantiles que se adoptaron originariamente como asociaciones y fundaciones, responde a la misma normativa reguladora de las empresas de inserción a nivel estatal²⁴, como también de ámbito autonómico que reglamenta la adopción de formas mercantiles para el registro y el acceso a determinadas ayudas públicas.

7 de cada 10 empresas de inserción son promovidas por Fundaciones y Asociaciones. Un 15% son participadas por cooperativas; un 4% por entidades

²⁴ Ley 44/2007 de 13 de diciembre de 2007, para la regulación del régimen de empresas de inserción.

públicas y un 11% de las empresas de inserción son promovidas por entidades que adquieren otro tipo de fórmula jurídica.

Gráfico 3.: Distribución de las empresas de inserción del Estado español según entidades promotoras. 2011



Lo habitual es que las **empresas de inserción sean promovidas por una sola entidad promotora** (85%). En un 12% de los casos son promovidas por un consorcio de dos entidades y en un 3% por 3 entidades.

Durante el año 2011, hubo un total de **4.563 personas trabajadoras** en las empresas de inserción, incluyendo personas de inserción y de no inserción, de los cuales más de la mitad (53,4%) son personas con contratos de inserción.

Otra característica a resaltar es la **alta feminización de las plantillas** de las empresas de inserción, quienes salvo excepciones relacionadas con el sector de producción –por ejemplo la construcción– tienen alta presencia de mujeres trabajadoras tanto en plazas de inserción como no

4.563 es el total de las personas inserción y no inserción que han trabajado en empresas de inserción durante el 2011.

La **media de la plantilla por empresa** ha sido de **27 personas trabajadoras** –de inserción y de no inserción– lo que supone un 3,7% de descenso con respecto a la media registrada en 2010 (28)

2.435 es el total de personas de inserción que han pasado por las empresas de inserción en 2011.

Memoria Social FAEDEI.

inserción. De esas 4.563 personas trabajadoras, el 53,7% son mujeres y el 46,3% hombres.

Cuadro 5.: Plantilla total de personas en empresas de inserción en el estado español según sexo y tipo de personal. 2011

	Personal de inserción		Personal no inserción		Total	
	Nº	% ⁽¹⁾	Nº	% ⁽¹⁾	Nº	% ⁽¹⁾
Mujeres	1.256	51,3	1.194	48,7	2.450	53,7
Hombres	1.179	55,8	934	44,2	2.113	46,3
Total⁽²⁾	2.435	53,4	2.128	46,6	4.563	100,0

⁽¹⁾ Estos porcentajes se calculan según género, esto es, sobre la base total de personal de inserción (2.435) y de no inserción (2.128) y el total de personal de inserción y no inserción (4.563)

⁽²⁾ Estos porcentajes se calculan sobre la base del personal total (4.563)

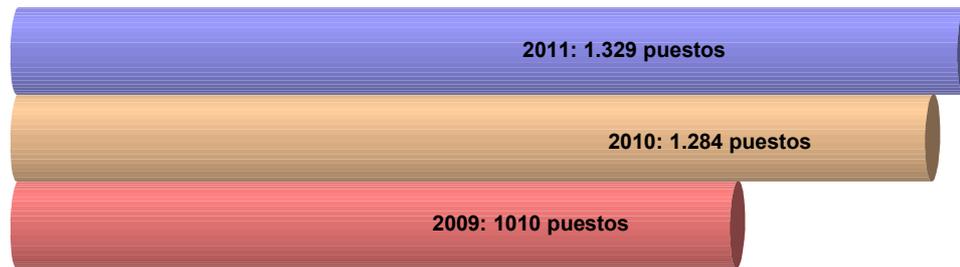
El 55% de los contratos ha sido a jornada completa y el 45% a jornada parcial. Si se desagrega la duración de las jornadas por género, resalta el alto porcentaje, 68% de contratos a jornada parcial entre las mujeres, mientras que los contratos a jornada completa entre hombres y mujeres muestran unas cifras más equiparadas.

Cuadro 6.: Contratos a Personas en Inserción, según jornada y género. Estado español. 2011

	Jornada completa	Jornada Parcial
Hombres	55%	32%
Mujeres	45%	68%
Total	100%	100%

Los puestos de inserción se han visto incrementados en un 24% en el periodo de 2009 a 2011. Este aumento viene determinado por el aumento en la muestra, esto es, en el número de empresas de inserción asociadas a FAEDEI que han realizado el Balance Social. El incremento de empresas de inserción en ese mismo periodo es del 18,6%. Si analizamos la media de puestos de inserción ofertados por las empresas de inserción del territorio español, observamos que se produce un incremento significativo de puestos de inserción en el periodo de 2009 (7,4 puestos de inserción por empresa) a 2010 (8,9 puestos de inserción por empresa). En el periodo de 2010 a 2011 se produce un descenso de la media de puestos ofertados por las empresas de inserción (7,9 puestos de inserción)

Gráfico 4.: Evolución de los puestos de inserción. Periodo 2009-2011



El total de 2.435 personas en inserción ha ocupado durante todo el año 2011, **1.329 puestos de inserción equivalentes a una jornada completa**

Memoria Social. FAEDEI

Durante el año 2011 en las Empresas de inserción, **662 personas trabajadoras de inserción habían sido perceptoras de Rentas mínimas de inserción.**

Las personas en inserción, según la legislación vigente, pueden permanecer en una empresa de inserción un mínimo de 6 meses y un máximo de 3 años. De esta manera, puesto que los procesos de inserción son personalizados, las personas tienen una permanencia muy variable. **El mayor porcentaje de personas ha formado parte de una empresa de inserción entre uno y dos años**, porcentaje que ha descendido con respecto al año 2010.

Cuadro 7.: Tiempo medio de permanencia en una empresa de inserción de las personas con contrato de inserción. 2010-2011

	2010	2011
Menos de 6 meses	24,3%	19,1%
6 a 12 meses	17,4%	24,2%
1 a 2 años	35,8%	30,8%
2 a 3 años	22,5%	25,9%

Del total de personas que durante el año 2011 estuvieron en proceso de inserción, el 23% ha finalizado su proceso, el 7% lo abandonó, el 9% finalizaron su contrato y el 62% ha continuado. Del total de personas que finalizaron su proceso el 44,1% ha encontrado empleo en empresas ordinarias y el 7,9% se han insertado en la propia empresas de inserción ocupando a partir de ese momento una plaza de no inserción.

Por tanto, un **52% de las personas que han finalizado su proceso de inserción han encontrado un empleo**, lo que supone un descenso de la inserción del 1,7% respecto del año 2010. En este sentido, destaca que se han visto reducidas las incorporaciones laborales al mercado ordinario, ganando peso las inserciones laborales en la propia empresa de inserción

Más de la mitad de las personas de inserción que finalizaron su proceso en 2011 han encontrado empleo. La inmensa mayoría de ellas se han incorporado al mercado ordinario, siendo un porcentaje minoritario el de aquellas que se han quedado en las empresas de inserción en puestos normalizados.

Del total de las empresas de inserción analizadas, **89 (80,2%)** operan mayoritariamente en el **Sector Servicios**. Si lo comparamos con los datos obtenidos en 2010, observamos que se ha producido un descenso en el número de empresas que operan en el sector de la construcción frente a la industria, sector en el que se han incorporado nuevas empresas²⁵

Gráfico 5. Porcentaje de empresas de inserción según el sector en el que operan. Estado español. 2011

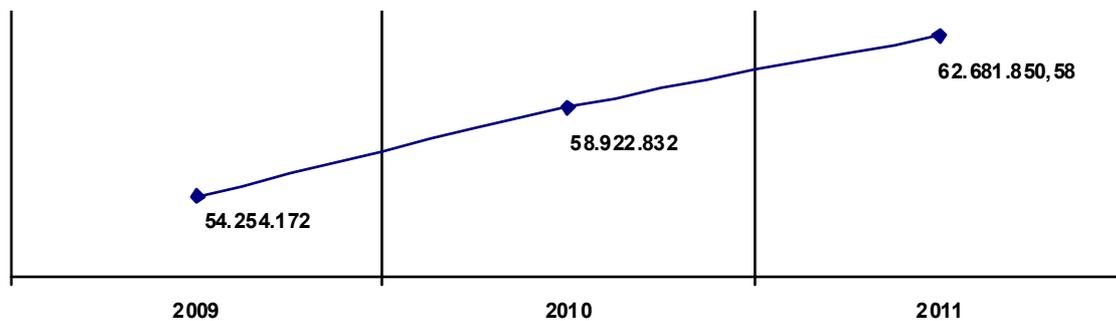


Las empresas de inserción desarrollan diversas **actividades económicas**, de las cuales, las que cobran mayor importancia son los servicios a edificios y jardinería, que representan un 17% del total de empresas; recogida, tratamiento y eliminación de residuos con casi un 10%; un 9% dedicadas a la construcción, un 8,6% al comercio al por menor, otro 8% a servicios sociales y otro a la hostelería.

²⁵ Disponemos de información sobre el sector en el que operan 111 empresas de inserción en el Estado español.

En cuanto a los datos económicos, el volumen de **facturación global durante el 2011** de las 167 empresas asociadas a FAEDEI fue de **62.681.850,58€**, lo que supone un incremento del 14,3% respecto al año 2009.

Gráfico 6.: Evolución de la facturación anual de las empresas de inserción en el Estado español. Periodo 2009-2011



La **media de facturación** por empresa ha sido de 375.340,42€, lo que supone un descenso del 7,6% en la facturación media de las empresas con respecto al 2010.

Por Comunidades Autónomas, destaca Cataluña que tuvo una facturación que supone el 39,2% del total de la facturación a nivel del estado español. La facturación registrada en la CAE supone un 29,5% del total de la facturación de las empresas asociadas a FAEDEI.

Cuadro 8.: Distribución por Comunidades Autónomas de la facturación anual de las empresas de inserción en el Estado español. 2010 y 2011

Comunidad Autónoma	2010	2011	%
Cataluña	23.872.426,1€	24.794.788,83€	39,6
País Vasco	17.603.824,4€	18.653.787,0,7€	29,8
Navarra	--	5.035.712,78€	8,0
Andalucía	5.055.936,6€	3.877.571,54€	6,2
Castilla y León	4.190.623,5€	2.256.869,75€	4,2
Aragón	2.913.120,1€	2.657.571,18€	3,6
Valencia	1.481.316,7€	1.379.465,00€	2,7
Madrid	1.197.696,4€	1.690.980,94€	2,2
Canarias	895.275,2€	552.361,89€	0,9
Baleares	608.388,1€	573.582,40€	0,9
Castilla- La Mancha	552.925,3€	446.579,58€	0,9
Asturias	539.057,1€	570.827,62€	0,7
Galicia	12.242,6€	191.752,00€	0,3
Total	58.922.832,2 €	62.681.850,58 €	100,0

Respecto a las **ayudas públicas**, estas constituyen el **20% de las fuentes de ingresos** equivalentes a 17.743.581,15€. Las ayudas privadas han sido de 385.461,41€ siendo un 0,5% de estos. Tanto absoluta como relativamente se han incrementado las ayudas públicas a las empresas de inserción; sin embargo, las privadas han sufrido un descenso del 23%.

Cuadro 9.: Ayudas económicas recibidas por las empresas de inserción del Estado español según tipo de ayuda. Ejercicio 2011

AYUDAS ECONÓMICAS IMPUTADAS AL EJERCICIO 2011	
Empleo inserción	8.865.980,34€
Gerencia	159.606,62€
Téc. Producción	846.458,07€
Téc. Acompañamiento	1.960.877,55€
Inversiones	956.495,75€
Asistencia Técnica	117.724,15€
Otros conceptos	161.096,85€
Total Ayudas públicas a EI	13.068.293,33€
Otras ayudas públicas	3.675.341,82€
Subvenciones Privadas	385.461,41€
Total Subvenciones	17.129.042,56€

Las empresas de inserción han demostrado durante el 2010 y en un contexto de crisis, su **capacidad de adaptación** al medio en el que trabajan y producen:

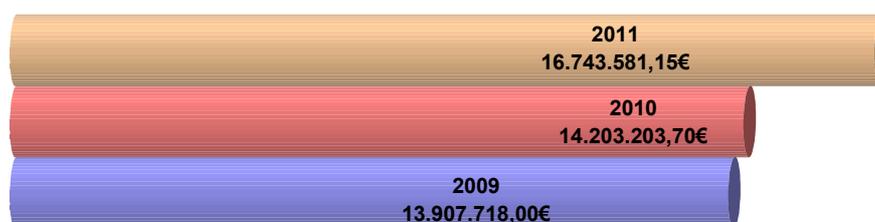
- El 78,9% de los ingresos de las empresas de inserción provienen de ventas de productos y servicios
- El total de puestos de inserción ha crecido un 27%
- En la evolución de la facturación ha habido un incremento del 19%
- Su cartera de clientes está constituida en un 90% por clientes privados.

De acuerdo al análisis realizado, casi el **68% de las ayudas públicas a las empresas de inserción son desatinadas a la creación de empleo de inserción**. Este dato ha sufrido un gran incremento, ya que en 2010 tan solo el 50% de las ayudas públicas eran destinadas al empleo de inserción.

Si se desagregan por tipos de ayudas, el 76,4% de estas pertenece a ayudas públicas específicas para las empresas de inserción mientras el 21,3% pertenece a otros tipos de ayudas públicas. En cuanto a las subvenciones privadas implican el 2,3% del total de ayudas

que reciben las empresas de inserción. En cuanto a la evolución 2009-2011, ha habido un incremento de las ayudas públicas del 17,9% en relación al 2010 y un 20,4% respecto al año anterior.

Gráfico 7.: Evolución de las ayudas públicas a las empresas de inserción en el Estado español. 2009-2011



Las empresas de inserción ofrecen productos y servicios en el mercado compitiendo con las mismas reglas de juego que el resto de las empresas. El **70% de su cartera de clientes está compuesta por clientes privados** (empresas, organizaciones privadas y particulares) mientras que solo el 27% está compuesto por administraciones públicas y sector público.

6.2. Las empresas de inserción en Euskadi: GIZATEA

Cuadro 10.: Datos más significativos de las Empresas de Inserción asociadas a GIZATEA. 2011

Total de empresas de inserción asociadas a Gizatea que han participado en la memoria social	44
Peso de las empresas de inserción asociadas a Gizatea respecto del total a nivel estatal	26,3%
Datos referidos a las personas	
Total personas trabajadoras-inserción y no inserción-	1.303 personas
Personas trabajadoras de inserción ⁽¹⁾	671 personas
Total equivalentes a jornada completa –inserción y no inserción-	751 puestos
Puesto de inserción equivalentes a jornada completa	474 puestos
% de personas que acceden al mercado laboral una vez finalizado su itinerario	52,6%
Datos económicos	
Ingresos totales	29.404.023,62€
Facturación total	18.653.787,07€
% Ayudas públicas sobre ingresos de explotación	31,6%
Costes en personal	17.417.811,43€
Valor Añadido bruto Generado	18.390.496,68€

⁽¹⁾ Diferenciamos entre puesto y persona en inserción: un puesto o plaza de inserción implica una jornada completa de trabajo mientras que una persona en inserción puede ocupar un puesto a jornada completa o tener una dedicación parcial

Las empresas de inserción asociadas a Gizatea a fecha septiembre de 2012 son 48, prácticamente la mayoría de las empresas de inserción que se ubican en la CAE.

En el momento de la elaboración de esta memoria, las empresas de inserción asociadas eran 44. Toda la información que presentamos a continuación es el resultado del análisis de la información recogida en estas 44 empresas de inserción.

En 2011, las empresas de inserción **se situaban mayoritariamente en Bizkaia**, en concreto, el 66% de las empresas de inserción asociadas a Gizatea se ubican en este Territorio Histórico.

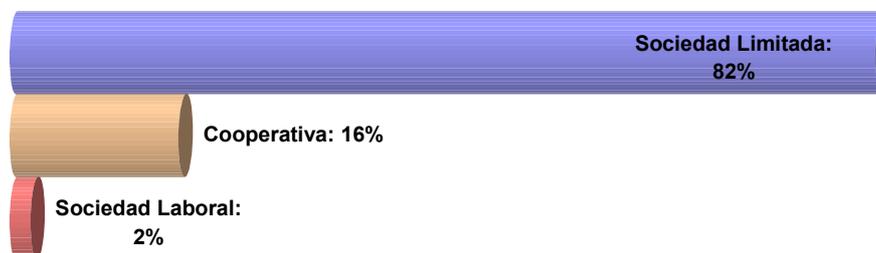
Gráfico 8.: Distribución geográfica de las empresas de inserción. CAE. 2011



En cuanto a la concentración por capitales de provincia, en **Bilbao se concentran el 45,5% de las empresas de inserción**, mientras que en Donostia-San Sebastián el 6,8% y en Vitoria Gasteiz el 13,6%.

La forma jurídica adoptada mayoritariamente por **las empresas de inserción analizadas es la de sociedad limitada**, siendo importante también la presencia de las cooperativas, sobre todo, si lo comparamos con el peso que las cooperativas tienen en el territorio español.

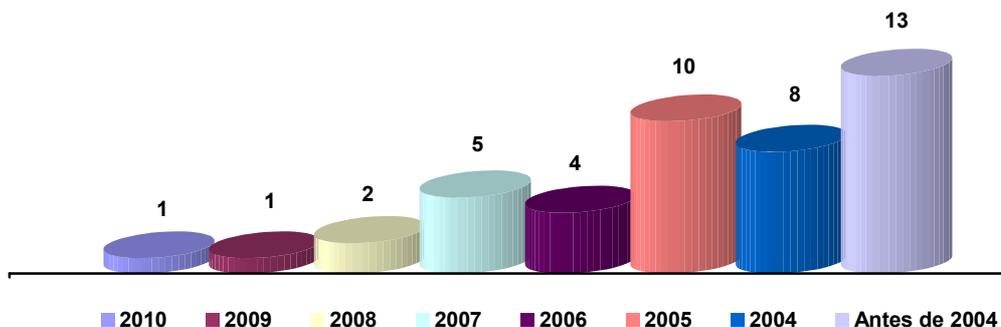
Gráfico 9.: Fórmula jurídica de las empresas de inserción. CAE. 2011



En la CAE, las empresas de inserción están reconocidas desde el año 2001 cuando el Gobierno Vasco creó el Registro de Empresas de Inserción, aunque fue a partir del 2002, cuando se puso en marcha el programa de ayudas para la creación y mantenimiento de dichas empresas²⁶.

Esta es una de las razones para que **en 1995-2004 sea el periodo con el mayor número de empresas de inserción creadas y registradas**. Si bien cabe destacar que posteriormente a 2004 la cifra de empresas de inserción ha seguido creciendo de forma sostenida, con la creación de 23 empresas de inserción.

Gráfico 10.: Número de empresas de inserción según año de inicio de la actividad. CAE. 2010



En la CAE

44 empresas de inserción

- **1.303 es el total** de personas de inserción y de no inserción.
- **671 es el total de personas en procesos de inserción.**

de subvenciones que promueve la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el ámbito de sus competencias.

Durante el año 2011, hubo un total de **1.303**

Todas las empresas de inserción analizadas se encuentran registradas en la CAE. La inscripción registral es una condición necesaria para que una empresa de inserción acceda a las medidas de fomento y programas

En el estado español

167 empresas de inserción

- **4.563 es el total** de personas de inserción y no inserción.
- **2.438 es el total de personas de inserción.**

²⁶ Decreto 305/2000, de 26 de diciembre, por el que se regula la calificación de las Empresas de Inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y se crea el registro de empresas de inserción. Orden de 11 de diciembre de 2002, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se regulan las ayudas para la creación y sostenimiento de las empresas de inserción. Ver capítulo 2 "Las empresas de inserción: un instrumento para la inclusión social" apartado 2.6. "Contexto normativo".

personas trabajadoras en las empresas de inserción, incluyendo personal de inserción y no inserción. La media de la plantilla ha sido de 29,6 personas trabajadoras (inserción y no inserción) por empresa.

Cuadro 11.: Personal contratado en empresas de inserción según sexo y tipo de personal. CAE. 2011

	Personal inserción	Personal no inserción	Total personas en EI
Mujeres	386	354	740
Hombres	285	278	563
Total	671	632	1.303

Más de la **mitad de los puestos de trabajo en las empresas de inserción** se corresponden con personas que están en procesos de inserción (51,5%).

El **56,8% de las personas** trabajadoras de empresas de inserción en la CAE (inserción y no inserción) **son mujeres**.

En cuanto a la distribución de la plantilla, conformada por personas de inserción y no inserción, **más de la mitad**, el 51,5% (671) **está compuesto por personas trabajadoras en proceso de inserción**, mientras que el 48,5% (574) son personas de no inserción.

El 57,6% de los puestos ofertados en empresas de inserción de la CAE (inserción y no inserción) son a jornada **completa**. La mayoría de estos puestos a jornada completa son para personas en procesos de inserción (61,8%).

Otra característica a resaltar es la **alta feminización** de las plantillas de las empresas de inserción, quienes salvo excepciones relacionadas con el sector de producción (como por ejemplo la construcción) tiene alta presencia de mujeres trabajadoras tanto en plazas de inserción como en no inserción.

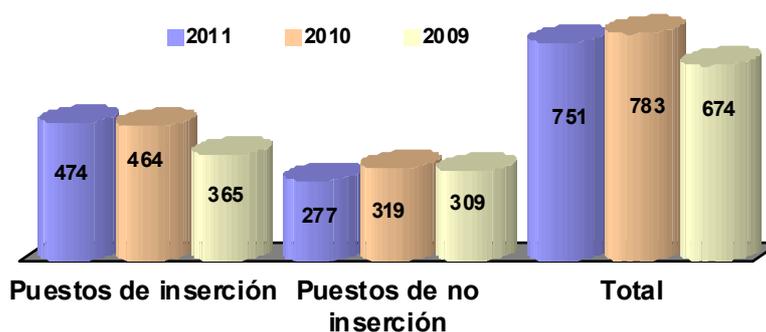
El total de puestos de trabajo, **a jornada completa**, en las 44 empresas de inserción estuvo compuesto por 751 puestos, 474 son puestos de inserción, 10 más que en el 2010.

Cuadro 12.: Personal a jornada completa en empresas de inserción según tipo de puesto. CAE. 2011

PERSONAL DE INSERCIÓN	Hombres	Mujeres	Total
Dirección/Gerencia	0	0	0
Acompañamiento	0	0	0
Producción/Comercial	84	46	130
Administración	1	4	5
Otras funciones	122	217	339
PERSONAL DE NO INSERCIÓN	Hombres	Mujeres	Total
Dirección/Gerencia	15	7	22
Acompañamiento	19	23	42
Producción/comercial	66	61	127
Administración	3	9	12
Otras funciones	22	52	74
Total	332	419	751

Si bien la evolución muestra un descenso del 4,1% del total de puestos de trabajo respecto de 2010, esto se debe a la disminución de 42 puestos de no inserción. En cuanto a los puestos de inserción han evolucionado positivamente en un 2,2% con 10 puestos de trabajo más que el año anterior.

Gráfico 11: Evolución de los puestos de inserción y no inserción en la CAE. Periodo 2009-2011.



Entre los colectivos sociales que conforman la plantilla de personas de inserción **resalta la presencia de perceptoras de Renta de Garantía de Ingresos (RGI)** así como de personas procedentes de programas preelaborales de orientación o formación y de otros recursos sociales. Durante el año 2011 en las empresas de inserción, 369 personas trabajadoras de inserción habían sido perceptoras de la RGI,

lo que supone un 77,8% de las personas en inserción que han trabajado en las empresas de inserción en este año. Las personas perceptoras de RGI que estaban contratadas como personal de inserción, representaban el año 2010 el 83%, lo que supone que en 2011 se ha producido un descenso de la participación de personas perceptoras de RGI que en términos porcentuales supone un descenso del 5,1%.

Gráfico 12.: Evolución de personas perceptoras de RGI en puestos de inserción en las empresas de inserción de la CAE. Periodo 2010-2011



El 58,6% de los contratos han sido a **jornada completa** y el 41,4% a jornada parcial. Nuevamente, las mujeres representan el grupo donde se concentran, significativamente más, los contratos a jornada parcial.

Cuadro 13: Porcentaje de contratos según tipo de jornada y sexo de la persona. CAE 2011

	Jornada completa	Jornada parcial
Hombres	49,7	33,6
Mujeres	50,3	66,4
Total	100	100

El 16,1% de las personas en inserción llevaban menos de 6 meses, mientras que el **27,4% tenía una permanencia de más de dos años** en una empresa de inserción.

Cuadro 14: Porcentaje de personas según tiempo de

permanencia en la empresa de inserción. CAE. 2010-2011

	2010	2011
Menos de 6 meses	17,7	16,1
6 a 12 meses	22,2	21,6
1 a 2 años	35,6	34,9
2 a 3 años	24,5	27,4
Total	100	100

El 30,5% de las personas que estuvieron en proceso de inserción lo han finalizado. De ellas, **un 52,6% han encontrado un empleo**, principalmente en el mercado ordinario.

De las 671 personas que durante el año 2011 estuvieron en proceso de inserción, el **30,5% ha finalizado su proceso**, el 4,8% lo abandonaron y un 64,7% continúan en el mismo.

Cuadro 15.: Personas en inserción según la finalización de su proceso. CAE. 2010-2011

Personas en inserción que...	2010		2011	
	Nº	%	Nº	%
Finalizaron el proceso de inserción	160	25,4	152	22,6
Finalizaron el contrato de inserción ⁽¹⁾			53	7,9
Abandonaron el proceso antes de su finalización	57	9,0	32	4,8
Continuaron el proceso de inserción	413	65,6	434	64,7
Total	630	100,0	671	100,0

⁽¹⁾ Este dato se ha solicitado a partir de la Memoria Social de 2011. No se cuenta con la información desagregada para los años anteriores

De las 152 personas que han finalizado el proceso, el **44,1% han encontrado empleo en empresa ordinaria por cuenta propia o ajena y un 8,5% se ha insertado en la propia empresa de inserción** ocupando a partir de ese momento una plaza de no inserción. Por último, el 47,4% de las personas que han finalizado su proceso de inserción no ha encontrado empleo.

Cuadro 16.: Personas que finalizaron su proceso de inserción según logro de inserción. CAE. 2010-2011

Quienes finalizaron el proceso de inserción, su inserción laboral ha sido...	2010		2011	
	Nº	%	Nº	%
En el mercado laboral ordinario	68	42,5	67	44,1
En la propia empresa de inserción	14	8,8	13	8,5
Situación de desempleo	78	48,7	72	47,4
Total	630	100,0	152	100,0

Así pues en el año 2011, el 52,6% de las personas que han finalizado su proceso de inserción han encontrado empleo.

En cuanto a la evolución de la inserción laboral, se ha mantenido el descenso desde el 2010, siendo del 75% en el 2009 al 52,6% en el 2011. Las causas de este descenso están relacionadas con la crisis económica que dificulta gravemente las posibilidades de inserción, en especial, en el mercado ordinario.

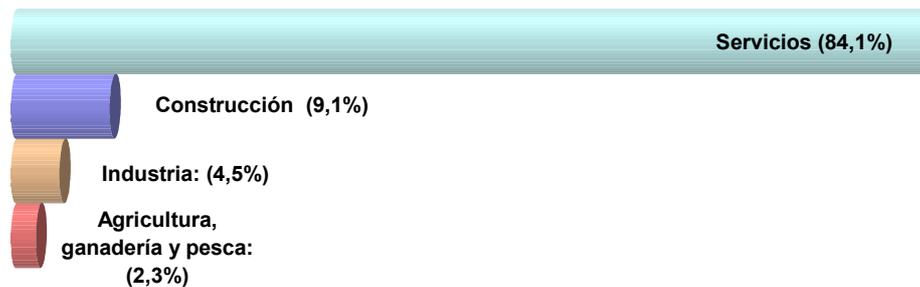
Si analizamos los tipos de trabajo en los cuales se han insertado las personas en función del género, encontramos las siguientes actividades para mujeres y hombres:

Existe relación entre el **proceso de formación y trabajo** en las empresas de inserción y la **posterior inserción laboral** en el mercado ordinario

- En el caso de las **mujeres** resalta la inserción laboral en los sectores de limpieza y servicio doméstico (44%), hostelería (25%), comercio (12%) y cuidado de personas (9%)
- Por su parte, en los **hombres** la inserción laboral es mayoritaria en sectores de actividad como industria (28%), construcción (16%), recuperación de Residuos Sólidos Urbanos (RSU) (16%) comercio (12%), limpieza (8%) y electricidad (8%). Asimismo, hay un 12% de las personas que han desarrollado proyectos de autoempleo.

El 84,1% de las empresas de inserción trabaja en el sector terciario de servicios mientras el 9,1% en la construcción, el 4,5% en la industria y una sola empresa (2,3%) en la agricultura.

Gráfico 13. Porcentaje de empresas de inserción según el sector en el que operan. CAE 2011



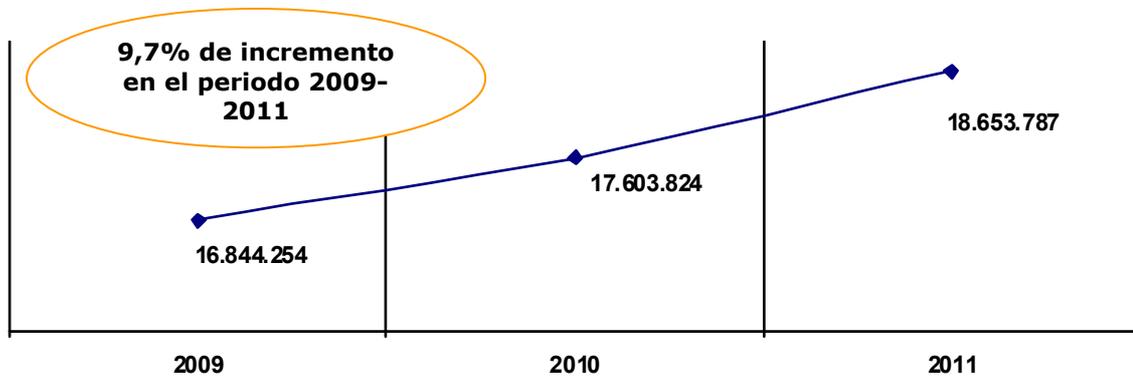
Las empresas de inserción desarrollan diversas actividades, como por ejemplo 8 empresas realizan actividades de hostelería y catering (14%); 6 empresas desarrollan actividades de comercialización al por mayor y por menor (11%); 5 empresas proveen de servicios de jardinería (9%) y 5 empresas realizan actividades de recogida, tratamiento, valorización y eliminación de residuos (9%) entre otras.

Las empresas de inserción vascas se financian en un 63,4% a través de la venta y prestación de servicios de las 44 empresas de inserción, suponen 18.653.787,07€. Ha habido una evolución positiva respecto de todas las fuentes de ingresos. Sobre el total de ingresos ha habido una evolución favorable del 16,2% respecto del 2010. El volumen de facturación global ha experimentado un incremento del 6% con respecto al año 2010.

Cuadro 17: Fuente de ingresos de las empresas de inserción en la CAE. Absolutos y Porcentajes. 2011

	€
Ayudas públicas	9.051.395
Subvenciones privadas	238.725
Otros ingresos	1.460.117
Ventas	18.653.787
Total	29.404.024

Gráfico 14.: Evolución de la facturación anual de las empresas de inserción de la CAE. Periodo 2009-2011



La **media de facturación de las empresas de inserción** de Gizatea ha sido de 423.949,7€, siendo 21 las empresas que se sitúan por encima de esta media de facturación y 23 por debajo.

Las empresas de inserción son un recurso sostenible
 El 63,4% de los ingresos de las empresas de inserción provienen de ventas de productos y servicios.

Con respecto a las ayudas públicas que reciben las empresas de inserción, representan el 28,4% de las fuentes de ingresos. Las ayudas privadas representan el 0,8% del total de los ingresos de las empresas de inserción en la CAE.

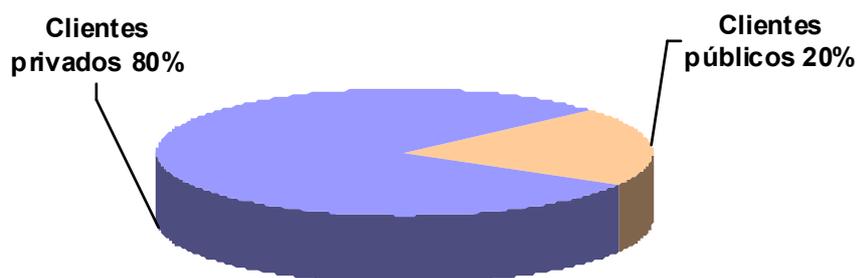
Cuadro 18.: Ayudas económicas a las empresas de inserción de la CAE. Ejercicio 2011 (€)

Ayudas a EI (empleo inserción)	4.713.015,44
Ayudas a EI (técnicos/as de producción)	639.107,43
Ayudas a EI (técnicos/as de acompañamiento)	336.459,50
Ayudas a EI (inversiones)	716.286,75
Ayudas a EI (asistencias técnicas)	23.362,00
Ayudas a EI (otros conceptos)	101.656,33€
Total ayudas a EI	6.529.887,45
Otras subvenciones públicas	2.521.507,14
Subvenciones privadas	238.724,75
Total subvenciones	9.290.119,34

De acuerdo al análisis realizado, el **52,1% de las ayudas públicas a las empresas de inserción son destinadas para la creación y mantenimiento de empleo de inserción**. Si se desagregan por tipos de ayudas, el 72,1% de éstas pertenecen a ayudas públicas específicas para las empresas de inserción, mientras el 27,9% pertenecen a otras ayudas públicas.

El **80% de la cartera de clientes** de las empresas de inserción en la CAE está compuesta por **clientes privados** (empresas, organizaciones privadas y particulares) mientras que solo el 20% está compuesto por las administraciones públicas y el sector público.

Gráfico 15.: Cartera de clientes de las empresas de inserción de la CAE. 2011



7. EL ACOMPAÑAMIENTO: UN PROCESO PARA LA INCLUSIÓN²⁷

7.1. Comprensión y sentido de las empresas de inserción e implicaciones para el acompañamiento

Las empresas de inserción han empezado a jugar un papel importante en los procesos de inserción laboral de aquellas personas con mayores dificultades. Como señala el Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción²⁸, si repasamos las políticas de inserción laboral en las últimas décadas, se observa **una evolución desde la promoción de componentes de inserción al desarrollo de itinerarios cada vez más complejos y completos**. Al mismo tiempo, ha ido variando la comprensión de la intervención, desde una perspectiva más formativa, donde se ponen en primer lugar los recursos personales y su potenciación, a una comprensión más ecológica, donde cobran más importancia los apoyos y las oportunidades que recibe la persona.

Las empresas de inserción plantean el reto de acompañar a las personas en su itinerario a través del desempeño laboral, del ejercicio de un puesto de trabajo real. Pero el hecho de que se desarrolle una actividad productiva no implica que no se desarrollen vertientes de acompañamiento y tutorización, como forma de garantizar que esa actividad productiva se desarrolla con éxito y que, además, le es de utilidad a la persona en su proceso de inserción laboral y social.

En toda la literatura que existe en torno a las empresas de inserción aparece con claridad en su definición y en el tipo de servicios que proporciona, la idea de que las empresas de inserción **son instrumentos en el proceso de inserción social y laboral de una persona**. En este sentido, en la regularización normativa se enfatizan los aspectos formativos y de aprendizaje, así como de soporte personal al trabajador y trabajadora. Las empresas de inserción se enmarcan en un proceso integral de inserción sociolaboral que se articula en torno a un itinerario de inserción,

²⁷ Para la elaboración de este capítulo se ha tomado como referencia el Manual de Acompañamiento a las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas. Una propuesta desde la práctica editado por el proyecto Equal Lamegi y enmarcado en la línea de trabajo que persigue el fortalecimiento del sector de las empresas de inserción y solidarias, línea dinamizada por REAS Euskadi- Red de Economía Alternativa y Solidaria.

²⁸ *Ibidem*

concretado a través de la herramienta *Convenio de Inserción*²⁹ destinado a facilitar a la persona diferentes procesos que contribuyan a su inserción social.

Los **Convenios de Inserción** podrán contemplar:

- Acciones encaminadas al desarrollo de los **elementos necesarios para promover la estabilidad personal**, el equilibrio en la convivencia y la inserción y participación social, en especial en su entorno de vida cotidiana
- Acciones que **faciliten el acceso al sistema general de salud**
- Acciones que permitan el **desarrollo de las actitudes y de los hábitos** necesarios para la adquisición de nuevos conocimientos educativos o formativos
- Actividades específicas de **formación** que permitan adecuar el nivel de formación o las competencias profesionales adquiridas a las necesidades del sistema productivo
- Acciones que posibiliten el **acceso a un puesto de trabajo**
- Además, también podrán incluir otras acciones que **promuevan la autonomía, la libertad y el desarrollo personal**

Las empresas de inserción, con el objetivo de capacitar laboralmente a la persona en un entorno real de trabajo, son un paso de ese itinerario y cobran sentido desde la vinculación que mantienen con dicho itinerario y con el trabajo previamente realizado.

El Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción³⁰ se inclina por articular la intervención y el acompañamiento en las empresas de inserción en torno a lo que parece su elemento más característico, el **desempeño laboral**³¹ en contextos reales, de forma que formación y trabajo están permanentemente unidos. Es preciso señalar, también, que el desempeño laboral exitoso no garantiza, de manera exclusiva o automática, el avance en las competencias personales y profesionales de las personas. El desempeño es condición pero requiere, además, integración y control

²⁹ Decreto 1/2000 de 11 de enero, por el que se regulan los Convenios de Inserción. (B.O.P.V 31 de enero 2000)

³⁰ REAS Euskadi. *Manual de Acompañamiento a las Empresas de Inserción: proceso y herramientas. Una propuesta desde la práctica.* Ob. Citada.

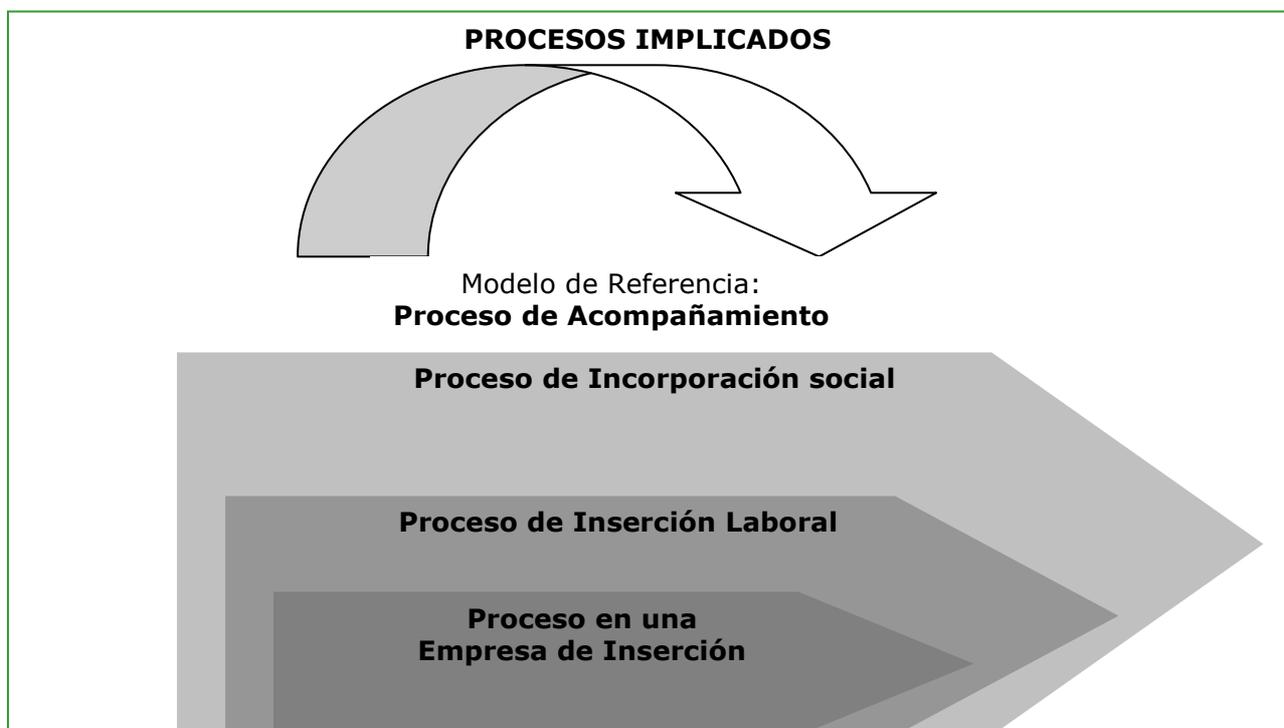
³¹ Es importante destacar, además, la estrecha relación que se puede establecer entre desempeño laboral y el concepto de competencia profesional, que se está utilizando como el concepto clave en la formación profesional. Las competencias suponen la aplicación en contextos laborales reales de conocimientos, destreza y actitudes y responden a la preocupación de lo que realmente ocurre en el lugar de trabajo. VARGAS, F.; CASANOVA, F.; MONTANARO, L. (2001) *El enfoque de competencia Laboral: manual de formación.* Cinterfor/OIT. www.cinterfor.org.uy.

de la persona sobre las diferentes dimensiones (tareas, roles, ambiente, relaciones y procesos de trabajo) que implica el desempeño laboral.

A continuación vamos a ir detallando en qué consiste este proceso pero siempre en el contexto de una empresa transitoria. Este posicionamiento no pretende evitar el debate entre empresas de inserción transitorias y finalistas, que supera el alcance de este documento, ni negar las aportaciones que pueden tener unas estructuras estables de empleo. De cara a elaborar un proceso general nos parece más lógico enmarcar en todas las fases posibles, independientemente de que, en ocasiones, una persona o empresa no desarrolle todas las fases.

7.2. El proceso de funcionamiento de una empresa de inserción en el marco de otros procesos más amplios

Por su propia finalidad, las empresas de inserción se conciben como recursos para facilitar los procesos de inserción laboral y, por tanto, se enmarcan en un proceso más amplio de inserción laboral que, a su vez, tiene sentido desde el papel que, en nuestro contexto, juega el empleo en la inserción social de las personas³²



³² REAS Euskadi. Proyecto LAMEGI. *Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Procesos y Herramientas. Una propuesta desde la práctica.* Ob. Citada.

El proceso básico se podría establecer en base a las fases de cualquier intervención: evaluación-planificación-desarrollo-evaluación entendidos más en clave circular que lineal. Estas fases se pueden desarrollar desde diferentes enfoques teóricos con sus implicaciones metodológicas y prácticas. En nuestro caso, adoptamos el enfoque que se ha venido en llamar “acompañamiento” que es una forma particular de facilitar los procesos.

A continuación vamos a diferenciar estos procesos que, aunque los planteamos de manera diferenciada, en la práctica no sólo aparecen de forma más indiferenciada, sino que incluso la misma empresa de inserción juega un papel aglutinador o coordinador del conjunto de procesos.

7.2.1. El Acompañamiento como modelo de intervención

La persona es la que marca sus metas –aquellos logros o resultados importantes para ella- y lo que desea y nuestra función es acompañar desde nuestro marco de referencia.

¿Qué es importante para la persona?

Manual de Acompañamiento a las Empresas de Inserción.

Parece que existe un consenso, por lo menos en teoría, acerca de la **centralidad de las personas** y el respeto hacia ellas como la pauta principal de relación en los servicios que trabajan con personas. Esto implica tomar como punto de partida de las actuaciones profesionales el punto de vista de la propia persona. Se suele apuntar, también, la necesidad de ver desde lo positivo a las

personas y no tanto desde las carencias, confiando en la capacidad de la persona y manteniendo siempre altas expectativas.

Una primera implicación de este enfoque es la necesidad de una **gran flexibilidad o versatilidad** en el comportamiento de los y las profesionales y de los servicios y soportes que se les presta a las personas. Centrarse en los logros de las personas conlleva el trabajo conjunto entre la persona y la profesional, trabajando desde un esquema de colaboración e, implica, una atención especial a los procesos de relación y comunicación, tratando de identificar de una manera permanente las prioridades de las personas.

La función de facilitar procesos de cambio, ha de entenderse no exclusivamente en clave de capacidades de la persona, sino en relación también al entorno y, de manera más precisa, a la relación entre persona y entorno.

Desde esta perspectiva, las **herramientas que se diseñen tienen que tener como características básicas las siguientes:**

- Sensibles al punto de vista de la persona, recogiendo sus expectativas y aspiraciones
- Accesibles a todos y todas, utilizando un lenguaje sencillo y evitando la tecnificación innecesaria
- Procesuales, permitiendo la recogida progresiva de la información
- Orientadas a la situación actual
- De carácter ecológico, es decir, con relación a los recursos, ayudas y programas disponibles.

Este enfoque implica la necesidad de dedicar tiempo, de revisar constantemente con las personas, de hablar, de analizar, de dialogar, de comentar, de preguntar, de reunirse...con las personas, con los grupos...de seguir el proceso de las personas y de los grupos de trabajo que se van formando, **de estar ahí cuando se nos precisa, en definitiva, de acompañar.**

Manual de Acompañamiento a las Empresas de Inserción.

7.2.2. El proceso de incorporación social

El empleo tiene sentido en el marco de los procesos de incorporación social si mejora la calidad de vida de las personas y les facilita el acceso a unas condiciones de vida dignas. Aunque, en nuestro contexto, **el empleo es una de las principales vías de inserción social y mecanismo básico para la participación social**, no podemos perder de vista su carácter instrumental al servicio de la mejora de la calidad de vida de las personas. Además, es preciso tener en cuenta la existencia de un trabajo al margen del empleo y las particularidades condiciones del mercado de trabajo que lo hacen, en muchas ocasiones, excluyente e injusto.

Por otro lado, tenemos que considerar el proceso de incorporación social para tener en cuenta los condicionantes metodológicos que nos plantea con relación a nuestro plan de trabajo y, en particular, algunos de los procesos y sus correspondientes

herramientas que ya se vienen utilizando en la práctica profesional y que, en consecuencia, son un punto de partida para nuestras propuestas.

En concreto, es importante que consideremos la existencia de **Convenios de Inserción** o, de manera general, un **Itinerario de Inserción o Plan de Trabajo** compartido, donde se señalen las metas personales y las acciones de inserción a desarrollar. La existencia de un acuerdo de estas características enmarca y da sentido al proceso de inserción laboral y, por tanto, es una referencia para el trabajo de acompañamiento en las empresas de inserción.

En este sentido, entendemos que el acompañamiento social en cuestiones relacionadas con la situación sociofamiliar, sanitaria... será responsabilidad de otros servicios o equipos profesionales aunque la empresa de inserción, como servicio más cercano a la persona, va a jugar funciones de coordinación y dinamización de la red de apoyo y, en su ausencia, funciones de sustitución, aunque no sea deseable.

7.2.3. El proceso de inserción laboral

El proceso de inserción laboral se inicia con la acogida, presentación de la oferta y recogida de información básica de la persona. La elaboración del itinerario parte de una **evaluación de la empleabilidad**, es decir, de la posición de la persona frente al mercado de trabajo. Las variables que se suelen considerar son variables personales, profesionales y psicosociales. Las cuestiones típicas que se suelen evaluar son la formación, experiencia laboral, actitudes frente al empleo...

Manual de Acompañamiento a las
Empresas de Inserción.

En las últimas décadas, a medida que el problema de desempleo ha ido cobrando importancia se han desarrollado programas, medidas y actuaciones bajo el paraguas de las políticas activas de empleo. Asimismo, y en la medida en que las dificultades de inserción laboral, sobre todo de determinados perfiles, han aumentado se han desarrollado itinerarios personales de empleo. El itinerario de empleo trata de realizar conexiones facilitando el proceso de inserción laboral, a través de conectar los resultados esperados con relación al empleo, con las cualificaciones y competencias requeridas y con las acciones y planes de

formación que se tienen que desarrollar. Este itinerario se suele concretar a través de diversas herramientas que, en general, responden a esta idea: Proyecto Profesional, Plan Individual de Empleo...

Al hilo de estos procesos se han desarrollado una gran variedad de herramientas que permiten recoger de manera sistemática la situación de la persona ante el mercado laboral. Desde el punto de vista de quien busca un empleo, el curriculum vitae es la herramienta típica que recoge esta información.

Es importante **entender el concepto de empleabilidad de una forma relativa** y dinámica, también en función de las variables y el contexto, en particular, de los recursos y apoyos de inserción laboral disponibles.

Manual de Acompañamiento a las Empresas de Inserción.

En base a toda la información recogida se elabora un Proyecto Profesional, Plan Personal de Empleo o Itinerario de Inserción. Independientemente de la denominación que le demos, las **características básicas de esta herramienta** son:

- Es un **documento de trabajo conjunto** entre profesionales y persona que busca empleo
- **Establece las metas** perseguidas con relación al empleo y los objetivos intermedios en términos de mejora de empleabilidad
- **Determina las acciones más importantes** a realizar para mejorar el nivel de empleabilidad y conseguir un empleo. Establece las responsabilidades de su ejecución
- **Establece los criterios y formas de seguimiento** y evaluación del plan

El seguimiento del plan, de las acciones que se están desarrollando y su valoración y reajuste se puede realizar a través de entrevistas de seguimiento y se plasmará en una ficha de seguimiento y tutoría.

En síntesis, podemos señalar como **herramientas básicas** del proceso de inserción laboral:



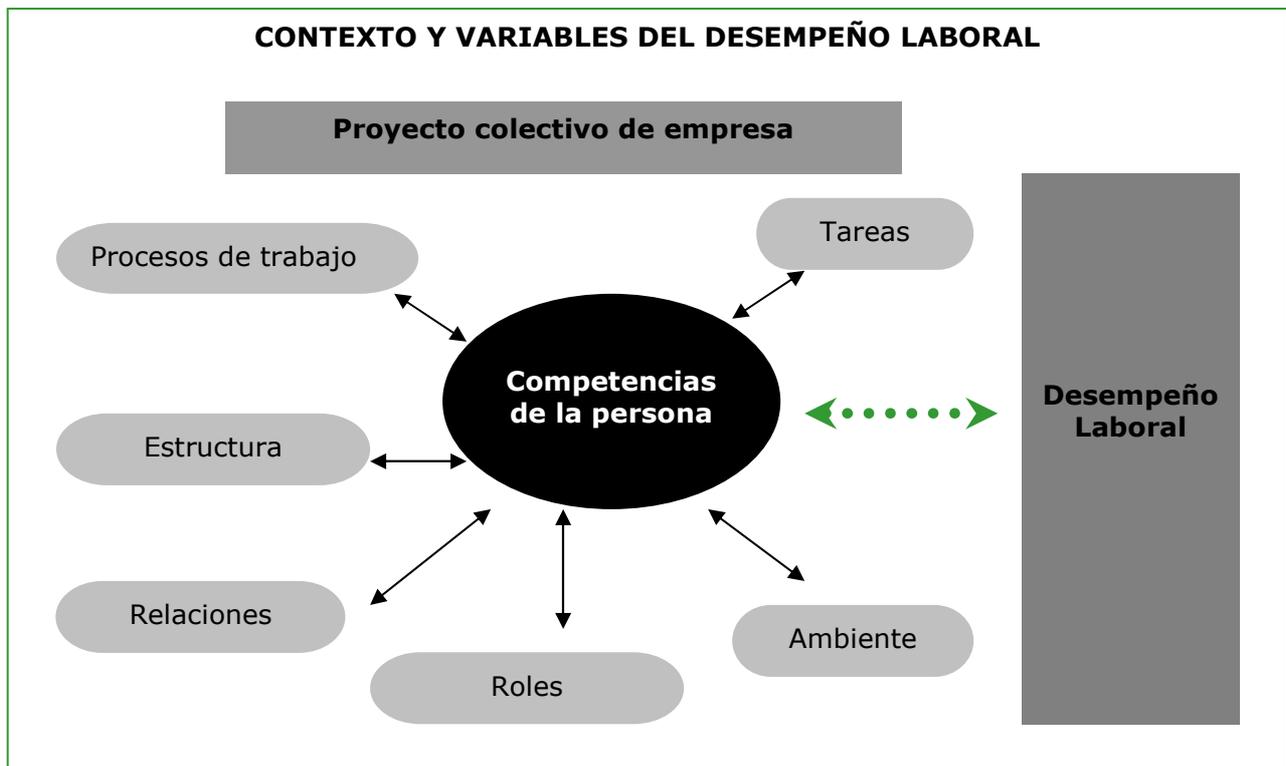
7.3. El desempeño laboral como eje del acompañamiento

El desempeño laboral como eje del acompañamiento: **Desempeño laboral en el marco de un proyecto compartido para la mejora de las competencias.**

La característica básica de las empresas de inserción, desde la perspectiva de las personas, es la oportunidad de un desempeño laboral exitoso, en un sentido amplio, desarrollando una tarea productiva de manera eficaz.

La **vertiente formativa** de las empresas de inserción la entendemos **vinculada** a ese **desempeño laboral**. Tomar el desempeño laboral como referente del acompañamiento tiene importantes implicaciones organizativas a la hora de establecer espacios y tiempos de planificación, reflexión y seguimiento de las tareas productivas. El desarrollo de herramientas no pondrá el énfasis en los interminables listados de competencias sucesivamente más especificadas que las personas tienen que adquirir y que el personal técnico debe ir “controlando” (modelo de intervención tecnológico) sino en **herramientas dinámicas que, permitiendo el control de las acciones por parte de todos los agentes ayuden a su regulación y reflexión** (modelo participativo)

El desempeño laboral es el producto de la interacción de numerosas variables personales, sociales, situacionales y procesuales que, aunque no podemos detenernos a analizar en profundidad, presentamos de manera gráfica:



Fuente: REAS Euskadi. Proyecto LAMEGI. *Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas. Una propuesta desde la práctica.* Ob. Citada.

A la hora de facilitar el proceso de desempeño laboral tenemos que considerar, por lo menos, dos niveles. **Un nivel grupal**, de equipo de trabajo, que se propone unas metas a nivel productivo, que se implica en su logro y que analiza y evalúa lo que va consiguiendo para reajustar lo necesario. Este es el proceso central que tenemos que cuidar y desde el que tiene sentido y coherencia el establecimiento y seguimiento de procesos de **acompañamiento más individuales**.

El desempeño laboral se convierte en el eje del acompañamiento dentro de un proyecto compartido dirigido a la mejora de las competencias de las personas. Como ya hemos comentado, el concepto de competencia sirve de base al desarrollo de procesos de formación profesional, sin embargo, no resulta sencillo proponer un único modelo ante la gran diversidad y heterogeneidad de empresas de inserción

existentes. Consideramos que un **modelo de competencias debe contar con las siguientes características.**

Modelo flexible	Que nos permita recoger competencias que se pueden definir y objetivar con más facilidad porque remiten a "operar con cosas" y otras competencias más complejas que implican una variedad de destrezas combinadas (sociales, cognitivas y emocionales). Además, estas últimas se pueden caracterizar como altamente situacionales con fuerte influencia del contexto social en el que la persona se encuentra. Por último, este tipo de competencias también las podemos caracterizar como intersubjetivas en su desarrollo en la medida que implican las perspectivas de las diferentes personas y, por tanto, con necesidad de consenso para objetivarlas.
Modelo abierto	Que no se refiera a una propuesta única, sino que nos sirva de referente para señalar, en las distintas situaciones, las competencias más relevantes. En este sentido, vemos importantes limitaciones a los modelos que listan una variedad de competencias muy desmenuzadas y estandarizadas (salvo, quizá en las competencias técnico-profesionales) Planteamos, en este sentido, unos bloques de competencias que sirvan como guía para la concreción en los diferentes puestos de trabajo y no tanto un listado preciso de todas las competencias posibles
Modelo fácil	Que se pueda manejar con una cierta sencillez y que sea accesible tanto a profesionales sin cualificación socioeducativa, como para trabajadores y trabajadoras en proceso de inserción. En esta misma línea, debe ser un modelo que permita la participación de las personas en su concreción.

Fuente: REAS Euskadi. Proyecto LAMEGI. *Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas. Una propuesta desde la práctica.* Ob. Citada.

Tomando como referencia este punto de partida, el Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción, **propone un modelo** que parte del esquema habitual de tres grandes áreas de competencias: **técnico-profesional, sociolaboral y personal.**

Esquema de competencias profesionales

MODELO DE COMPETENCIAS

TÉCNICO-PROFESIONALES

- Referentes a los contenidos específicos de una profesión, ligados a una especialidad profesional
- Incluyen las competencias relacionadas con la seguridad: reaccionar ante una emergencia y señales de peligro, respetar medidas de seguridad, usar maquinarias autorizadas, llevar ropa adecuada y medios de protección, usar formas adecuadas de levantar y manejar pesos.

SOCIOLABORALES

- Necesaria para diversas profesiones y que tienen que ver con el modo de enfrentarse a las tareas y con las relaciones sociales. Hacen referencia a dos grandes aspectos:

1. Competencias sociales interpersonales en el ámbito laboral:

- ✓ **Comunicación:** capacidad para escuchar activamente, asimilar y transmitir mensajes verbales y no verbales y para establecer relaciones interpersonales adecuadas a las distintas situaciones y objetivos sociales y/o laborales. Incluye: escuchar, mantener conversaciones, entender a las demás personas, pedir disculpas, reconocer a los demás, plantear, formular y responder a críticas y quejas y hacer sugerencias para mejorar.
- ✓ **Trabajar en equipo:** capacidad para trabajar con otras personas con el fin de conseguir un objetivo común, estableciendo una relación eficaz y siendo capaces de resolver conjuntamente los problemas que puedan surgir, asumiendo los límites y funciones de cada persona. Incluye las habilidades de pedir y aceptar ayuda y colaboración.
- ✓ **Autocontrol:** es la capacidad de respuesta de la persona a la hora de controlar su conducta, de modo que no surjan problemas consigo misma o con las demás. Incluye: manejarse adecuadamente en situaciones conflictivas, resolver problemas o desacuerdos con compañeros y compañeras.
- ✓ **Derechos y obligaciones:** hace referencia a la capacidad de conocer y defender sus derechos como trabajadora o trabajador así como el cumplimiento de normas y obligaciones y el seguimiento de instrucciones y órdenes.

2. Competencias metodológicas o actitudes básicas:

- ✓ **Adaptación:** capacidad y disposición para realizar diferentes tareas, aprender nuevos roles y funciones y de trabajar de forma eficaz en nuevas situaciones y con personas o grupos diversos.
- ✓ **Responsabilidad:** es la capacidad para asumir y realizar las tareas adecuadamente y de forma autónoma. Incluye aceptar y asumir la responsabilidad, dar parte de accidentes o problemas y aceptar su responsabilidad en errores.
- ✓ **Productividad:** es la capacidad de producir en cantidad y calidad adecuada. Incluye la concentración en las tareas, el uso adecuado de herramientas, materiales y orden y al ajuste a plazos de finalización.
- ✓ **Iniciativa y autonomía:** capacidad de identificar soluciones, tomar decisiones, proponer ideas y actividades y llevarlas a cabo, con una actitud de búsqueda de nuevas alternativas. Incluye anticipar y planificar las tareas laborales, aprendizaje progresivo (con menos ayuda cada vez, con más autonomía) tratar de solucionar antes de solicitar ayuda, reaccionar ante las dificultades buscando alternativas.
- ✓ **Apariencia y autocuidado:** incluye aquellas destrezas relacionadas con la higiene e imagen personal adecuada al trabajo
- ✓ **Autoestima y confianza:** es el convencimiento de ser capaz de desarrollar con éxito sus objetivos socio-laborales a partir de un conocimiento realista de las capacidades y limitaciones propias. Incluye la motivación hacia la tarea.

PERSONALES

- Aspectos personales que inciden en el proceso de incorporación social y que, aunque no tienen que ver directamente con el desempeño laboral, pueden incidir en él. En este ámbito, más que formular competencias concretas, se propone un guión para explorar en cada situación los que sean aspectos relevantes. Los agrupamos en:
 - ✓ **Capacidades físicas:** visión, audición, habla, motricidad fina (destreza manual) motricidad gruesa (movilidad, cargas) estado de salud.
 - ✓ **Cuidado personal:** habilidades relacionadas con el aseo, comida, vestido, higiene y apariencia personal.
 - ✓ **Salud y seguridad:** habilidades relacionadas con el mantenimiento de la salud, en términos de comer; reconocer cuando la persona está enferma, tratamiento y prevención; primeros auxilios; sexualidad; estado físico; consideraciones básicas sobre seguridad; chequeos médicos y dentales regulares; y hábitos personales
 - ✓ **Autoregulación:** habilidades relacionadas con el elegir, aprender y seguir un horario; iniciar actividades adecuadas a la situación, condiciones, h horarios, e intereses personales; acabar las reas necesarias o exigidas; buscar ayuda cuando se necesite; resolver problemas en situaciones familiares y novedosas; y demostrar asertividad adecuada y habilidades de autodefensa
 - ✓ **Habilidades académicas funcionales:** habilidades cognitivas y habilidades relacionadas con aprendizajes escolares que tienen también una aplicación directa en la vida personal (escritura, lectura, utilización práctica de los conceptos matemáticos básicos, conceptos básicos de ciencia en la medida que se relacionan con el conocimiento del entorno físico y la propia salud y sexualidad; geografía y estudios sociales) En este apartado también incluimos el uso y utilización del lenguaje.
 - ✓ **Utilización de la comunidad:** habilidades relacionadas con la utilización adecuada de los recursos de la comunidad; que incluyen el transporte, comprar u obtener servicios de otros negocios de la comunidad; utilizar el transporte público y otros servicios públicos como escuelas, librerías, parques y áreas recreativas.
 - ✓ **Vida en el hogar:** comprende habilidades relacionadas con el funcionamiento dentro del hogar, que incluyen el cuidado de la ropa, tareas del hogar, mantenimiento adecuado, preparación y cocinado de comidas, planificación y presupuesto de la compra, seguridad en el hogar y planificación diaria
 - ✓ **Búsqueda de empleo:** tener un objetivo profesional; desenvolverse en entrevistas de trabajo; inscrito en fuentes de empleo; solicitar carta de recomendación; solicitar entrevista; buscar ofertas de empleo (prensa...); obtener información sobre un puesto de trabajo; preparar un curriculum vitae...

Fuente: REAS Euskadi. Proyecto LAMEGI. *Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas. Una propuesta desde la práctica.* Ob. Citada.

Junto al desempeño laboral, el otro aspecto central en el proceso en una empresa de inserción es el **paso al mercado laboral ordinario**. En este sentido, es necesario señalar algunas cuestiones:

- Es importante tener ese referente desde el principio en la medida que puede **orientar todo el proceso de la persona**, desarrollando procesos de acompañamiento no proteccionistas orientados a la incorporación en el mercado laboral ordinario.
- Hay que enfatizar el papel que desempeña la **formación complementaria**, entendida como aquellas acciones explícitas de formación que enriquecen y complementan la formación que se produce vinculada al desempeño laboral.

7.4. El proceso en una empresa de inserción

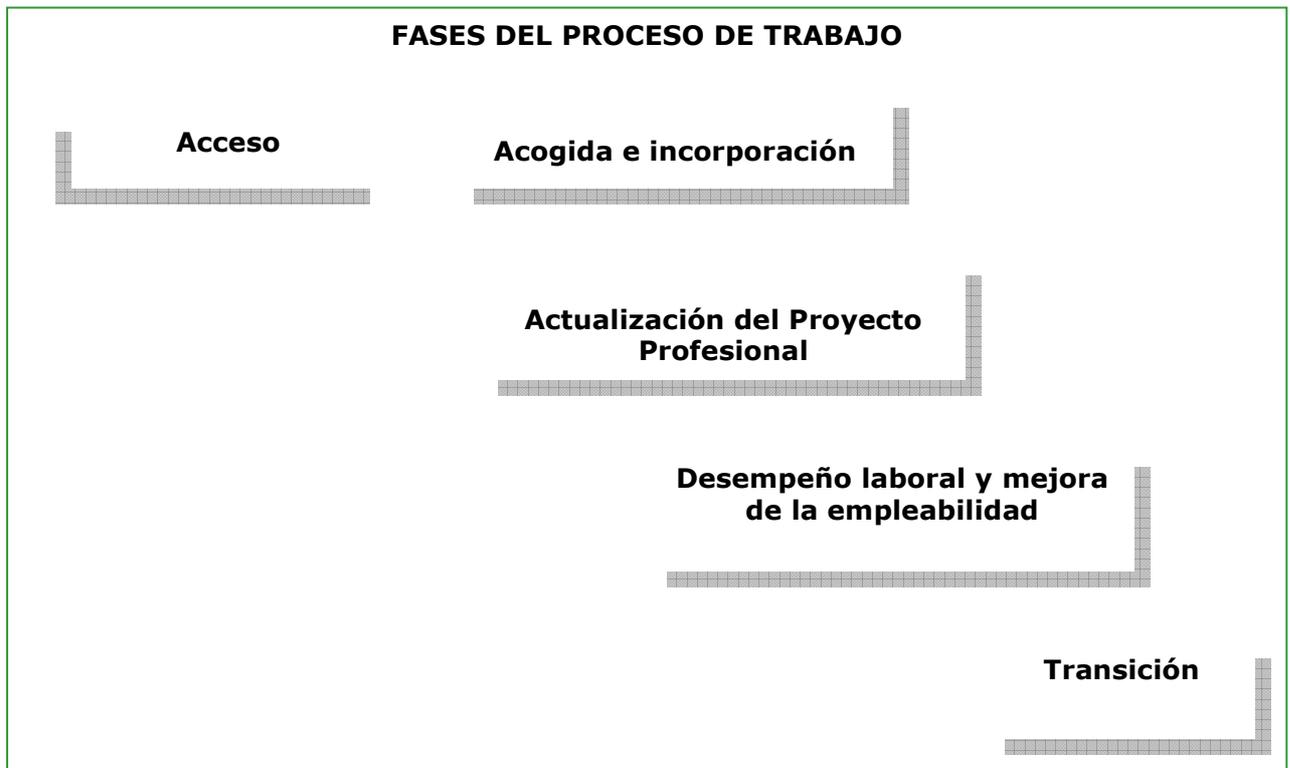
Junto a los procesos grupales que hemos descrito en los anteriores apartados, es posible establecer **otros procesos, de carácter más individual y que giran en torno a diferentes pasos que puede seguir una persona en una empresa de inserción** desde el momento en el que quiere acceder a una oferta de puesto hasta que abandona la empresa. Estos pasos que definimos pueden variar de nomenclatura en función de la empresa de inserción de la que se trate y también en función de si la empresa de inserción se entiende como la fase final de un proceso de incorporación laboral y, por tanto, dirigida a personas con competencias e intereses profesionales definidos o si se entiende como una estructura adecuada para personas que en su proceso de inserción laboral precisan de apoyos más intensos en el mismo puesto trabajo.

En cualquier caso, el Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción³³ establece **5 fases**:

- Fase 1: Acceso a la oferta de un puesto de trabajo
- Fase 2: Acogida e incorporación
- Fase 3: Actualización del proyecto profesional

³³ REAS Euskadi. Proyecto LAMEGI. *Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas. Una propuesta desde la práctica*. Ob. Citada.

- Fase 4: Desempeño laboral
- Fase 5: Certificación y transición.



Fuente: REAS Euskadi. Proyecto LAMEGI. *Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Procesos y Herramientas. Una propuesta desde la práctica.* Ob. Citada.

7.4.1. Acceso a la empresa de inserción

En esta fase se hace necesario una clarificación previa sobre las características de a empresa de inserción. La fase se concreta en tres momentos: oferta de empleo, solicitud de acceso de posibles candidatos y candidatas y proceso de selección

A continuación, presentamos en un cuadro algunas consideraciones sobre estas fases del acceso a la empresa de inserción.

Oferta de empleo

Es muy importante **desarrollar esta fase con sistematicidad**, de manera que se determine con claridad las características del puesto, sus condiciones y exigencias. En este proceso podemos establecer los siguientes pasos:

- Detectar la necesidad o posibilidad de empleo
- Describir el puesto de trabajo
- Difusión de la oferta de empleo

<p>Solicitud de acceso</p>	<p>La normativa define un procedimiento básico y los agentes implicados en el acceso de una persona a una oferta de trabajo en una empresa de inserción. Los elementos centrales de este procedimiento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trámite se realiza a través del Servicio Social de Base, bien a iniciativa propia o de los Servicios de Empleo o de la empresa de inserción • Implica el establecimiento, con carácter previo, de un Convenio de Inserción. • El Servicio de Orientación³⁴, además de certificar la adecuación de la persona al puesto de trabajo recopila toda la documentación y pone en contacto a la persona con la empresa de inserción • La empresa y la persona deciden la incorporación o no • La empresa de inserción informa y, en su caso, remite copia del contrato a los Servicios Sociales de Base y al Servicio de Orientación
<p>Proceso de selección</p>	<p>En este momento se trata de identificar a la persona que más se ajusta a las necesidades y posibilidades de la empresa de inserción, considerando tanto criterios productivos como sociales. Los pasos a seguir serían los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remisión de candidaturas por el Servicio Público de Empleo o los Servicios Sociales de Base • Preselección atendiendo a los requisitos de la documentación • Estudio y valoración de candidaturas (entrevistas, pruebas profesionales...) • Toma de decisiones • Notificación de la decisión a los Servicios Sociales de Base y Servicios de Orientación • Acuerdo y firma del contrato laboral

Fuente: REAS Euskadi. Proyecto LAMEGI. *Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Procesos y Herramientas. Una propuesta desde la práctica.* Ob. Citada.

7.4.2. Acogida e información

Podemos definir esta fase como el proceso por el que se **acoge y se facilita la incorporación de la persona a la empresa de inserción.**

Manual de Acompañamiento en Empresas de Inserción

La fase de acogida estaría integrada por dos momentos fundamentales:

- **Acogida/información.**
- **Primeros pasos en la empresa.**

La **primera fase** del proceso de acogida consiste, precisamente, en acoger y, por lo tanto, un elemento clave es la información. El trabajador o trabajadora debe sentir una buena acogida a

³⁴ La normativa hace referencia a la participación de los Servicios Públicos de Empleo o, en su caso, de un Servicio de Orientación para el Empleo.

través de la actitud positiva e interesada que muestran al recibirle la persona responsable de la empresa y el o la profesional de referencia. También es importante presentarle la información relevante sobre la empresa de inserción (objetivos de la empresa, personas, espacio físico...) y sobre el puesto de trabajo. Con toda esta información se podría elaborar un documento que se entregaría y comentaría con la persona que se va a incorporar. Junto a esto, la presentación del nuevo trabajador o trabajadora al personal de la empresa es otra medida que puede contribuir a una buena acogida. La información al trabajador o trabajadora sobre las características, condiciones y exigencias más relevantes de su puesto de trabajo, es otra de las acciones que habrá que realizar en el Plan de Acogida. El conocimiento *in situ* del taller, sección, servicio...donde va a desempeñar su trabajo, es otra acción que, junto con la anterior, va a contribuir a una mejor incorporación del nuevo trabajador o trabajadora.

La **segunda fase** del proceso concluiría con el acompañamiento del trabajador o trabajadora durante las primeras jornadas (la primera semana) de su incorporación. El objetivo es facilitar su incorporación a la empresa a través de un acompañamiento cercano que permita ir resolviendo las dudas que puedan ir surgiendo y que nos pueda proporcionar información a cerca de la inserción de la persona en la empresa y el puesto de trabajo.

7.4.3. Actualización del proyecto profesional

Para la elaboración-actualización del Proyecto Profesional se pueden tomar como referencia los siguientes **pasos típicos**:

- **Situación de la persona con respecto al mercado laboral**, expectativas de la persona con respecto a su futuro profesional y actualización de metas profesionales
- **Proyecto de la empresa de inserción** y oportunidades que ofrece (competencias que permite adquirir, oferta de formación...)

En este momento se trata de actualizar, de manera consensuada, el Proyecto Profesional como herramienta a medio plazo que ayude a gestionar de una manera global el itinerario de inserción laboral de la persona y ordenar las acciones que se van a desarrollar, **incluyendo aquellas que tienen que ver con el puesto de trabajo, pero también otro tipo de acciones de información, orientación o formación complementarias**

Manual de Acompañamiento
en Empresas de Inserción

- **Objetivos de la persona** para alcanzar la meta profesional
- **Formulación de acciones, responsabilidades y tiempos** para lograr los objetivos, particularmente de aquellas que tienen que ver con la empresa de inserción, pero señalando otro tipo de acciones de información, formación o apoyo personal
- **Seguimiento** del plan

Se concibe el Proyecto Profesional como una herramienta general que se toma como referencia en esta planificación e medio plazo y que puede incluir una gran variedad de acciones que no siempre tienen por qué desarrollarse en la misma empresa.

7.4.4. Desempeño laboral y mejora de la empleabilidad

En esta fase es necesario utilizar sistemas de **seguimiento de cómo se están realizando las diversas tareas y otros comportamientos en la empresa** y que nos permitan, junto con las informaciones obtenidas, mejorar ese funcionamiento cotidiano, en los diversos aspectos (técnico-profesional, sociolaboral y personal) y adecuar sistemáticamente el Proyecto Profesional.

Esto debe realizarse como un proceso de desempeño, revisión y mejora que permite mantener actualizado y ajustado al desarrollo de cada persona el Proyecto Profesional.

Es interesante concebir estos procesos de evaluación y seguimiento continuo en primer lugar, como una autoevaluación del trabajador o trabajadora pero también como una heteroevaluación y, por último, como un contraste-diálogo-acuerdo entre una y otra.

7.4.5. Transición

Se trata de evaluar tomando como referencia las diversas herramientas de seguimiento utilizadas de cara a **acreditar las competencias profesionales de la persona.**

En este momento también es importante tratar de **planificar la fase de salida de la persona**, tratando de anticipar lo que puede ocurrir al acabar el trabajo en la

empresa de inserción. El desarrollo de esta fase implicará un ajuste del Proyecto Profesional con relación a acciones de búsqueda de empleo en el mercado laboral y las acciones de soporte a esa búsqueda activa.

7.5. Los perfiles técnicos del proceso de acompañamiento

En la medida que las empresas de inserción ofrecen de manera integrada servicios y bienes diversos y se mueven en la necesidad de hacer compatible la dimensión productiva con la dimensión social, requieren de diversos perfiles profesionales. El **proceso de acompañamiento es una labor compartida del conjunto de profesionales**, el personal técnico de producción es responsable del proceso productivo y del acompañamiento en el puesto de trabajo. Por su parte, el personal técnico de acompañamiento es responsable de los aspectos formativos y de desarrollo socioprofesional.

A menudo, el reparto de tareas y el equilibrio entre producción y proceso personal, entre una figura técnica y otra, es una de las claves para entender los procesos en la empresa de inserción. En este equilibrio entre ambas dimensiones, la dirección o gerencia de la empresa también juega un papel importante.

La diversidad existente de empresas de inserción hace que encontremos también diferentes formas de organizar el trabajo del personal de acompañamiento y producción.

También hay que señalar que tanto los Servicios Sociales de Base, como los Servicios de Empleo juegan un papel muy importante en la fase de acceso y salida de la persona, así como funciones de seguimiento y apoyo.

Si tenemos en cuenta los datos proporcionados a nivel del estado español por FAEDEI (Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción)³⁵ en 2011³⁶ existían en las empresas de inserción analizadas un total de **165 puestos a jornada**

³⁵ FAEDEI. Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción. *Memoria Social 2010*.

³⁶ A fecha de la redacción de este informe, los datos sobre el personal técnico de producción se encontraban en fase de depuración. Como referencia, en el año 2010 en el conjunto del Estado Español había 283 puestos de técnico/a de producción, de los cuales el 8,8% fueron contratados por la entidad promotora y el 91,2% por la empresa de inserción. En la CAE los puestos de producción en 2010 se cifraban en 100 puestos, de los cuales el 16% fueron contratos realizados por las entidades promotoras y el 84% por las propias empresas de inserción

completa de técnicos y técnicas de acompañamiento, de los cuales el 49,7% fueron contratados por las entidades promotoras, mientras que el 50,3% son contrataciones directas de las empresas de inserción. El personal de acompañamiento está compuesto, principalmente por mujeres que representan el 67,7% del total de personal de acompañamiento.

Los datos a nivel de la CAE los obtenemos de GIZATEA³⁷, Asociación de Empresas de Inserción del **País Vasco**. De acuerdo a la información obtenida, en la CAE existían en 2011, **82 puestos de técnicos y técnicas de acompañamiento**, de los cuales el 51,2% fueron contratados por las propias empresas de inserción y el 48,8% fueron contrataciones de la entidad promotora. El 62,8% del personal de acompañamiento en 2011 fueron mujeres.

Cuadro 19.: Personal técnico de acompañamiento según género. Datos de la CAE y del Estado español. 2011

	CAE		Estado Español	
	Nº	%	Nº	%
Mujeres	52	62,8	110	67,7
Hombres	30	47,2	55	32,3
Total	82	100,0	165	100,0

7.6. En resumen...

- Entendemos el acompañamiento como un **modelo de intervención** que parte del respeto a la persona para crear una relación de cercanía y confianza que permita establecer acuerdos y pactos, con una orientación a la acción. Ello supone aprendizaje y cambio por parte de todas las personas implicadas, en el marco de un proceso (itinerario), utilizando diferentes recursos y programas
- Este modelo de intervención se concreta en una **metodología** que toma como referencia un círculo continuo de balance, acuerdo, acción, seguimiento y, de nuevo balance

³⁷ GIZATEA. Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco. *Las Empresas de Inserción en el País Vasco. Memoria Social 2010.*

- El trabajo de acompañamiento se realiza en torno a los dos ejes interconectados que caracterizan a las empresas de inserción: **el desempeño laboral y la mejora de la empleabilidad**
- Entendemos el acompañamiento como **un proceso único que se realiza desde la organización en su conjunto** y que, por tanto, es una responsabilidad compartida entre todos los perfiles profesionales de la empresa –personal técnico de producción, de acompañamiento, gerencia-. Cada perfil, desde sus funciones específicas, es corresponsable del proceso de acompañamiento. En consecuencia, las formas concretas de establecer la colaboración entre estos perfiles se convierten en un aspecto crucial a considerar.
- La **lectura en positivo de las personas** como una cuestión clave en el desarrollo de todo el proceso y condición de posibilidad de los avances personales y profesionales
- Las **fases del acompañamiento** son una referencia compartida: Selección, Acogida, Actualización del proyecto profesional, Desempeño laboral y mejora de la empleabilidad y Transición. Las fases se adaptan concretan de formas diferentes en función de las empresas y las personas
- Los diferentes **tipos de competencias a desarrollar** (técnicas o específicas, personales y sociolaborales) son también una referencia compartida.

8. Las empresas de inserción generan un beneficio social y económico

Las iniciativas que se materializan en empresas de inserción social generan sinergias en la sociedad e incorporan a personas en situaciones de vulnerabilidad, pero también generan un impacto en el ámbito económico en la medida en que su trabajo se basa en pautas diferentes al modelo económico y empresarial vigente.

A pesar de las ayudas que reciben estas empresas de inserción, el hecho de pagar las cuotas a la seguridad social, los salarios, los impuestos de actividad económica, etc. menos lo que suponen las rentas pasivas que estas personas podrían estar percibiendo, hace que el **saldo sea positivo**

La propia actividad que realizan supone una aportación a la sociedad en términos económicos como sociales.

Por un lado, se generan **beneficios económicos** que suponen un retorno a la sociedad y que son especialmente claros en los siguientes ámbitos³⁸:

- **Se facilita la incorporación laboral**, se reduce el desempleo y aumenta la población activa lo que incide en la renta familiar y el Producto Interior Bruto;
- **Se reduce el presupuesto público** destinado a las personas en riesgo de exclusión: rentas de garantías de ingresos o salarios mínimos, prestaciones y recursos...
- **Se incrementan los ingresos de las haciendas públicas** mediante aportaciones de las personas incorporadas laboralmente a la Seguridad Social y el IRPF así como la contribución por los pagos de la empresa al Impuesto de Sociedades, IVA, etc.;
- **Se dinamiza la economía**, al incorporarse una entrada de capital en el mercado cuando anteriormente era una salida. Las personas contratadas en las empresas de inserción no solo dejan de consumir recursos públicos, sino

³⁸ BBK. ECONOMÍA SOCIAL. *Las empresas de inserción. Un instrumento contra la exclusión social en Bizkaia*. Serie: Miradas BBK Begiradak. Ob. Citada

que al disponer de ingresos compran productos y servicios generando movimiento económico y pagando impuestos indirectos.

8.1. El retorno económico a las administraciones

FAEDEI y GIZATEA han realizado el ejercicio de calcular el **retorno económico** de las empresas de inserción a las administraciones públicas³⁹.

Para ello, se han hecho los cálculos en base a un salario bruto anual medio. Al intervenir las empresas de inserción en sectores tan diversos, desde la construcción, hasta la limpieza o el reciclaje, con niveles salariales muy diversos, se ha fijado una media de cara a posibilitar las comparaciones pertinentes.

A la **media del salario bruto anual** se le aplican los conceptos que se señalan a continuación:

- Seguridad Social empresarial
- Seguridad Social trabajador/a
- IRPF
- IVA
- Impuesto sobre Sociedades
- Otros tributos

Para poder establecer el **coste real de una plaza de inserción** se realiza una comparación entre las ayudas recibidas en concepto de subvenciones por las empresas de inserción y el retorno económico realizado por éstas a las propias administraciones. Este cálculo se realiza teniendo en cuenta:

- El total de ayudas públicas a las empresas de inserción sobre el total de puestos de inserción;
- El retorno social por puesto de inserción

³⁹ Memoria Social de FAEDE y GIZATEA 2011.

En el caso del **Estado español** la media de salario bruto anual de trabajador/a de inserción (TI) de 13.346,92€⁴⁰. Sobre este importe se aplican los conceptos señalados en párrafos anteriores (Seguridad Social, IRPF, etc.). Así, el retorno por puesto de inserción es de 6.929,52€. A nivel global, el retorno por los 1.329 puestos de inserción durante 2.011 ha sido de 9.209.052,84€.

Cuadro 20: Contribución de las empresas de inserción por las personas en inserción contratadas. Estado español. 2011

	Importe por TI/año	Nº TI (puestos inserción)	Total ingresos al Estado
Seguridad Social empresarial	4.036,41€		5.364.229,45€
Seguridad Social trabajador/a	816,88€		1.085.333,78€
IRPF	594,83		790.499,96€
IVA o situaciones especiales (IGIC)	1.303,15€	1.329	1.731.828,02€
Impuesto sobre sociedades	154,63		205.499,45€
Otros tributos	23,82		31.662,18€
TOTAL	6.929,52€		9.209.052,84€

Con las estimaciones realizadas a partir de la comparación entre las ayudas públicas recibidas y el retorno a las administraciones por puesto de inserción, el **coste global** de una persona en inserción sería, en el Estado español, de **2.924,85€**.

Cuadro 21.: Comparación Ayudas-Retornos. Coste real de una plaza de inserción. Estado español. 2011

Subvención empresas de inserción por persona en inserción	9.854,37€
Retorno por persona en inserción	6.929,52€
COSTE REAL	2.924,52€

Para calcular el retorno en el caso de la CAE, los cálculos se realizan sobre la base de un salario bruto anual por cada trabajador/a de inserción de 14.376,47€⁽²⁷⁾ y se aplican los mismos conceptos que en el cálculo que se realiza para todo el Estado español (Seguridad Social, IRPF...) Así, el retorno por puesto de inserción es de

⁴⁰ El promedio del coste salarial de una persona trabajadora de inserción no sirve para tomarlo como referencia absoluta, ya que los diferentes salarios se establecen de acuerdo a convenios colectivos de cada sector. Este cálculo se ha tomado con la única intención de calcular la estimación del retorno social por trabajador/a de inserción.

7.054,29€. A nivel global, el retorno por los 474 puestos de inserción durante el año 2011 ha sido de 3.346.555,35€

Cuadro 22: Contribución de las empresas de inserción por las personas en inserción contratadas. CAE. 2011

	Importe por TI/año	Nº TI (puestos inserción)	Total ingresos al Estado
Seguridad Social empresarial	4.366,81€		2.071.613,08€
Seguridad Social trabajador/a	886,61€		420.606,20€
IRPF	676,12€		320.751,33€
IVA	1.031,82€	474	489.497,38€
Impuesto sobre sociedades	66,31€		31.458,17€
Otros tributos	26,62€		12.629,18€
TOTAL	7.054,29€		3.346.555,35€

Con las estimaciones realizadas para establecer el coste real de un puesto de inserción se obtiene que cada puesto tiene un coste de 6.710,29€.

Cuadro 23.: Comparación Ayudas-Retornos. Coste real de una plaza de inserción. CAE. 2011

Subvención empresas de inserción por persona en inserción	13.764,52€
Retorno por persona en inserción	7.746€
COSTE REAL	6.710,23€

En el caso concreto de la CAE se realiza también **una comparación sobre la inversión que supone para la Administración Pública una persona en Renta de Garantía de Ingresos y una empresa de inserción.**

Para hacer este cálculo se tienen en **consideración dos cuestiones:**

1. Lo que una persona percibe (una media) de renta mínima
2. Se calcula un importe de 3.000€ por otros apoyos sociales que la persona recibe

En el caso de los **costes de los apoyos sociales**, se realiza una estimación teniendo en cuenta las siguientes cuestiones:

- Según el Síndico de Greuges de Barcelona, en un estudio realizado en colaboración con la Caixa y la Universidad Pompeu Fabra⁴¹:
 - Presupuesto medio anual por persona atendida en la atención social individualizada= 234€
 - Atención psicológica= 854€
 - Atención socioeducativa= 287€
- Coste de una persona en un programa de Formación Ocupacional: 2000€ al año.

Siguiendo estas premisas, el coste de una persona que esté recibiendo la renta mínima o similar sería el siguiente:

Cuadro 24.: Cálculo del coste para la Administración por persona perceptora de RGI y otras prestaciones sociales. CAE. 2011

	Euskadi (€)
Renta de Garantía de Ingresos	8.400
Ayudas Sociales	3.000
TOTAL	11.400

Con estos datos, se puede realizar una comparación entre lo que le supone a la administración realmente una persona que está en un puesto de inserción y una persona perceptora de Renta de Garantía de Ingresos.

Cuadro 25.: Cálculo de la diferencia entre la inversión en puesto de inserción y el coste por persona perceptora de RGI y otras prestaciones sociales. CAE. 2011

	Euskadi (€)
Coste en empresa de inserción	6.710,23
Coste RGI y otras ayudas sociales	11.400,00
DIFERENCIA	4.689,77€

⁴¹ SARASA, S y SALES, A: *Itinerarios y factores de exclusión social*. Ayuntamiento de Barcelona, Síndico de Greuges de Barcelona, Obra Social La Caixa y la Universidad Pompeu Fabra. 2009

En este sentido, se calcula que una persona que se encuentra en un puesto de inserción **supone un ahorro de 4.689,77€** con respecto a una persona perceptora de rentas de garantías de ingresos y otras prestaciones sociales.

En definitiva...

Si bien estas empresas cuentan con ayudas públicas para desarrollar su trabajo, los flujos económicos generados, así como el ahorro público por persona de inserción (menor coste social en servicios y rentas pasivas) supone un a serie de **beneficios que demuestran no solamente su rentabilidad social sino también económica.**

8.2. Empresas de inserción: un espacio de oportunidades

"Si antes éramos necesarios, ahora somos imprescindibles para que ciertos colectivos puedan entrar en el mercado laboral"
FAEDEI

La economía solidaria y, en concreto, las empresas de inserción son un instrumento fundamental, una herramienta para las personas que tienen dificultades de acceso al mercado de trabajo, en un

momento en el que, además, las dificultades se han extendido a grupos más "normalizados" Las empresas de inserción se convierten en **un espacio de oportunidades** para un perfil de personas que quedarían al margen de las dinámicas laborales. Uno de los valores añadidos es que se configura en un **espacio de formación y de acompañamiento personalizado**, cada persona tiene un itinerario pactado entre todos los agentes que intervienen: la persona que va a ser contratada, la empresa que proporciona la oportunidad y los servicios sociales que acreditan la situación de exclusión y/o especial vulnerabilidad.

Ya hemos hablado del retorno social que supone la inversión de las administraciones en empresas de inserción, evidenciando los beneficios económicos (retorno económico a las administraciones y ahorro en rentas mínimas y otras prestaciones) y sociales (creación de empleo con perfiles con especiales dificultades...) Pero además, podemos destacar otros beneficios sociales significativos, algunos de ellos ya mencionados a lo largo de este documento⁴²:

Las empresas de inserción son una herramienta para la inserción sociolaboral:

Las empresas de inserción siguen demostrando ser una **herramienta para la inserción laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social**. En 2011, un total de 2.435 personas en inserción han trabajado en las empresas de inserción del estado español, 671 en la CAE y genera empleo para 4.563 personas (inserción y no inserción) en todo el estado español, 1.303 en el caso de Euskadi.

Del total de personas que han finalizado su proceso de inserción en todo el Estado español durante el año de referencia, un 52% han encontrado empleo, mayoritariamente en el mercado ordinario. En Euskadi, el porcentaje de inserciones en mercado ordinario es del 52,6%.

Asimismo, las empresas de inserción tienen un peso creciente en la Economía Social y Solidaria como grupo de empresas en el Estado español, siendo más de 200 empresas de inserción, de las cuales el 83,1% están asociadas a FAEDEI a través de asociaciones empresariales territoriales. En la CAE se ubican el 26,3% de las empresas de inserción del conjunto del Estado español, y prácticamente la totalidad están asociadas a Gizatea.

En este sentido y prueba de ello ha sido la reciente **aprobación de la Ley de Economía Social 5/2011** que dota de un marco jurídico común a la Economía Social e incorpora a las empresas de inserción dentro del mismo.

⁴² Los datos que se presentan corresponden e las Memorias Sociales realizadas en 2010 por FAEDEI y GIZATEA. Ver Capítulo 6. Una aproximación al sector de las empresas de inserción

Las empresas de inserción son un recurso sostenible

Las empresas de inserción operan en el mercado de acuerdo a sus reglas de funcionamiento. Pero la particularidad y valor agregado que aportan las empresas de inserción, y que las diferencia del resto, es su rol de inserción sociolaboral. En este sentido, **las empresas de inserción han demostrado durante el año 2011 y en un contexto de crisis, su capacidad de adaptación al medio que trabajan y producen.**

El **76,12% de los ingresos** de las empresas de inserción en el Estado español provienen de **la venta de productos y servicios** (en el caso de Euskadi este porcentaje es del 63,4%) mientras que las ayudas públicas durante el 2011 han representado un 20% de los ingresos de las empresas de inserción en el Estado español (28,4% de los ingresos de las empresas de inserción vascas). En este sentido, se puede destacar la importancia de entender las ayudas públicas como inversión social y no sólo en términos de gasto social.

El **total de puestos de inserción ha crecido un 24%** en el Estado español y la facturación se ha incrementado un 14,3% en el Estado español y un 9,7% en Euskadi con respecto a la facturación de 2010.

Su cartera de clientes está compuesta por un 73% de clientes privados (80% en Euskadi).

De carácter profesional y compromiso social

Las empresas de inserción cuentan en sus plantillas con profesionales cualificados/as que reúnen preparación técnica y compromiso social, haciendo real la **doble finalidad de las empresas de inserción**, desarrollar actividades mercantiles y generar empleo de inserción para personas con dificultades de acceso.

Así, durante 2011, las 167 empresas de inserción del estado español han contado con la asistencia técnica de 165 puestos de personal técnico de acompañamiento (82 en la CAE).

De iniciativa social

Asimismo, resalta el peso importante de la iniciativa social como promotora de las empresas de inserción ya que **el 85% en el Estado español son entidades del tercer sector no lucrativo de intervención social** como son las asociaciones, fundaciones y cooperativas de iniciativa social.

Un recurso de innovación social

Realizan una importante contribución a la sociedad como **experiencias innovadoras en el escenario de lucha contra la exclusión social y laboral** dando respuesta a nuevas demandas y valores sociales, de cohesión social, igualdad y solidaridad y contribuyendo a solucionar problemas sociales. Por tanto, son empresas con una fuerte orientación hacia la resolución de problemas e intensivas en capital-relacional, tanto de cooperación a nivel micro y de acción colectiva implicada en la iniciativa como de cooperación entre instituciones y administraciones públicas y una ciudadanía organizada a través de las organizaciones sociales.

Las empresas de inserción tienen un **carácter innovador** y social debido a los siguientes rasgos⁴³:

- Son **originales**, no tanto por su complejidad técnica, sino sobre todo por su capacidad para la resolución de problemas
- **Manejan sobre todo intangibles**, en los cuales se insertan iniciativas que de forma original mejoran el bienestar de determinados grupos sociales
- Son **imitables**, transferibles y reproducibles. Las innovaciones sociales tienden por su esencia a su difusión y a su expansión, siendo innovaciones abiertos

Otros rasgos que derivan de su carácter social:

- Orientación a la **resolución de problemas sociales**: impacto directo (económico directo o indirecto)
- **Intensiva en capital social-relacional**. La innovación social requiere, normalmente, unos niveles adecuados de capital social tanto de cooperación a

⁴³ Morales Gutiérrez, A.C: Innovación social: un ámbito de interés para los servicios sociales. Revista Zerbitzuan 45. 2009

nivel micro y de acción colectiva implicada en la iniciativa como de cooperación entre instituciones públicas y una ciudadanía organizada a nivel macro

Las empresas de inserción sociolaboral se constituyen como un instrumento de inclusión social para determinados grupos de personas en situación de exclusión social articulando, junto con instituciones y organizaciones sociales, la posibilidad de empoderarlas a través de la formación y el trabajo por un lado, y por el otro generando desarrollo local en la comunidad donde se insertan y realizan su doble labor económica y social.

Un instrumento a seguir impulsando

En cuanto a la procedencia de las personas trabajadoras de inserción, en el conjunto del Estado español 662 eran con anterioridad perceptoras de la Renta Mínima de Inserción, de las cuales 369 se corresponden con trabajadores/as de inserción procedentes de Euskadi y que percibían la Renta de Garantía de Ingresos (RGI).

Actualmente siguen existiendo desequilibrios regionales en la presencia y distribución de empresas de inserción. Si bien las 167 empresas de inserción se encuentran distribuidas por todo el estado español, **destacan por el número Cataluña y País Vasco sumando ambas, el 59,8% de las empresas de inserción**. En el caso de la CAE, las empresas de inserción se concentran, mayoritariamente, en Bizkaia.

9. POLÍTICAS DE FOMENTO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Con los ingresos normales de la actividad productiva, las empresas de inserción no cubren sus costes. **Es imprescindible la financiación pública para compensar los costes que tienen como dispositivos de inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social**

FAEDEI

La aportación de las empresas de inserción a la economía social y solidaria constituye una dimensión específica en la atención a las situaciones de exclusión social. En contrapartida, la creación de una actividad económica con mano de obra en proceso de

formación supone también un coste añadido con respecto a las empresas del mercado ordinario. Es precisamente lo que se denomina "**sobrecoste laboral**" lo que el sector plantea a las administraciones públicas como compensación necesaria a través de ayudas directas.

La memoria social de FAEDEI de 2009 se refiere a este concepto⁴⁴:

"Por término medio, un trabajador de inserción tiene para las empresas de inserción un coste salarial (salario bruto más cuotas de seguridad social a cargo de la empresa) de unos 16.500 euros anuales. La productividad laboral media para el conjunto de personal en las empresas de inserción estaría situada en unos 20.000 euros (aproximadamente la mitad de la empresa ordinaria).

Por otro lado, el sobrecoste (...) ocasionado fundamentalmente por las personas de acompañamiento laboral (para el desarrollo de itinerarios de inserción laboral, facilitando el aprendizaje de habilidades sociales y orientación laboral con el objetivo de favorecer el tránsito al empleo ordinario), las acciones formativas y el absentismo laboral actúan incrementando los gastos.

Impacto de las empresas de inserción como creadoras de empleo y oportunidades de incorporación al mercado laboral a personas con muchas dificultades de acceso y mantenimiento en un mercado que, por definición, es excluyente y poco inclusivo.

FAEDEI

⁴⁴ FAEDEI Memoria Social 2009.

Teniendo en cuenta el coste salarial medio de estos profesionales (24.152 euros anuales) y estimando el número de trabajadores de inserción atendidos de media, podemos situar dicho sobrecoste en 2.400 euros por trabajador y año”

La incorporación de personas en procesos de inserción genera un ahorro público en prestaciones sociales, si bien dicho ahorro se traslada a las empresas de inserción (y a sus entidades promotoras sin ánimo de lucro) en forma de sobrecoste, al tener éstas que asumir los gastos de acompañamiento sociolaboral y menor productividad laboral.

Es imprescindible la ayuda pública si se quiere que puedan existir empresas de inserción y que sean operativas para cumplir su función social como **dispositivos de inserción laboral de perfiles de personas en situación o riesgo de exclusión social.**

FAEDEI

En la medida en que las empresas de inserción llevan a cabo sus actuaciones como **dispositivos de inserción sociolaboral actúan como colaboradoras de las administraciones públicas** que tienen las competencias en materia de políticas activas de empleo e inserción de colectivos desfavorecidos. Como consecuencia de realizar dichas

funciones, las empresas de inserción necesitan del apoyo y la financiación pública correspondiente que les compense dichos gastos, ya que de lo contrario no cubrirían sus costes, quedando en desventaja frente a las empresas ordinarias.

El sector plantea a las administraciones públicas una serie de retos y necesidades sobre los que, a su vez, se está trabajando y colaborando desde hace cerca de veinte años y que son los siguientes:

1. **Garantizar la legitimidad y la legalidad**, de ahí la necesidad de una normativa de carácter estatal
2. Asegurar las **medidas necesarias de apoyo económico directo** a través de subvenciones a los puestos de trabajo, al acompañamiento social y a la consolidación del proyecto empresarial
3. Reservar una **cuota de mercado** para las empresas de inserción

En referencia al desarrollo legislativo, que afecta a la regulación y a las ayudas directas que se proporcionan a las empresas de inserción, en el **capítulo 2 del presente informe, realizamos una somera referencia al contexto normativo de las empresas de inserción donde repasamos de manera cronológica la legislación que afecta a las empresas de inserción en Euskadi**. Sin embargo, antes de la Ley 44/2007 de 13 de diciembre para la regulación del régimen de las empresas de inserción, doce comunidades autónomas habían desarrollado ya algún tipo de medida respecto a las empresas de inserción. Presentamos en el siguiente cuadro, la información resumida sobre los diferentes desarrollos legislativos en función de la comunidad autónoma a la que hagamos referencia.

Cuadro 26.: Iniciativas de las administraciones autonómicas precedentes a la Ley 44/2007

Comunidad Autónoma	Medida o Normativa publicada	Objetivo	Medidas de Fomento establecidas						
			Inversiones	Puestos de inserción	Acompañamiento	Asistencia técnica	Formación	Otros	
Navarra	Decreto 130/1999	Regulación del empleo social protegido, inserción laboral en empresas, proyectos de trabajo individual y ayuda a los centros de inserción sociolaboral							
País Vasco	Decreto 305/2000	Regulación de empresas de inserción y creación del registro							
Aragón	Decreto 33/2002	Regulación de empresas de inserción y creación del programa ARINSER de ayudas							
Cataluña	Ley 27/2002	Regulación empresas de inserción							
Canarias	Decreto 32/2003								
Madrid	Decreto 32/2003								
La Rioja	Ley 7/2003	Ley de inserción, dentro de la cual se reconoce y define la figura de la empresa de inserción							
Baleares	Decreto 60/2003	Regulación de empresas de inserción y creación del registro							
Comunidad Valenciana	Ley 1/2007	Regulación de empresas de inserción							
Castilla y León	Decreto 34/2007	Regulación empresas de inserción y creación del registro							
Galicia	Decreto 156/2007								
Murcia	Resolución 27/07/2007	Convocatoria de subvenciones para empresas de inserción							

Fuente: ALVES, M. Observatorio de la Exclusión Social y los Procesos de Inclusión en la Comunidad de Madrid. 2012.

A través de este cuadro se puede ver una panorámica de la regulación en las diferentes autonomías, teniendo en cuenta que las tres formas de apoyo de las administraciones públicas (regulación, registro y ayudas) no siempre se articulan en la misma norma.

9.1. Apoyos institucionales a las empresas de inserción

La descentralización de las competencias en términos de empleo implica una gran diversidad de políticas a nivel autonómico. **Del análisis se desprende una desigualdad notable entre las comunidades autónomas** en cuanto a criterios y cuantías dando como resultado oportunidades muy distintas según el territorio donde se quiere crear y desarrollar una empresa de inserción

Observatorio de la Exclusión Social y los Procesos de Inclusión en la Comunidad de Madrid

Los diferentes decretos y órdenes de bases definen para cada comunidad autónoma líneas de ayudas (algunas ya existían con anterioridad a la Ley 44/2007) que dan mayor o menor estabilidad al sector, dada la necesidad de cobertura de los sobrecostes que se reclaman.

Las **líneas de ayudas** coinciden en la mayor parte de las comunidades autónomas, aunque se **diferencian en cuantías y conceptos**⁴⁵:

- Hay una gran diversidad en el **concepto de puesto de inserción** o contrato de inserción y en las cuantías que se establecen: en base a un porcentaje del salario mínimo interprofesional o del Indicador de renta de suficiencia, o un porcentaje del coste salarial o un importe fijo con cuantías muy variadas;

⁴⁵ ALVES, M. Observatorio de la Exclusión Social y los Procesos de Inclusión en la Comunidad de Madrid. 2012. El análisis se basa en las convocatorias de ayudas realizadas en 2011

- El **acompañamiento social** se suele fijar, sobre todo, en base a la cuantía por puesto de inserción, con ratios en relación al número de trabajadores/as acompañados/as, difícilmente asumibles en el caso de pequeñas empresas;
- También se viene subvencionando el **acompañamiento a la producción** y a la comercialización, con ratios similares al acompañamiento social;
- El **apoyo a la contratación de personal gerente o directivo** es minoritario en el conjunto de las comunidades;
- Hay apoyos a la **creación de nuevas empresas de inserción**, básicamente a través de la subvención a los estudios de mercado, planes de viabilidad, gastos de constitución y primeros meses de funcionamiento;
- En la línea de **inversiones** los criterios varían, asociándolas en algunos casos a la creación de nuevos puestos de trabajo de inserción;
- En **asistencia técnica** los conceptos son variados: asesoramiento, certificaciones de calidad, mejoras en la gestión, auditorías sociales o de gestión.

Finalmente hay una serie de otras líneas de ayudas:

- **Formación**, aparece como apoyo en especie, donde la Administración asume el compromiso de ofertarla y se refiere a la formación de la plantilla de estructura de la empresa de inserción. En otros casos se subvenciona en cuantías;
- **Incorporación al mercado ordinario**: aparecen medidas de apoyo tanto de cuantías ingresadas a la empresa de inserción por persona que se incorpora al empleo ordinario o autoempleo, como

La variedad de plazos y dotaciones presupuestarias son desiguales y **crean incertidumbre**. La falta de garantía de convocatorias estables con periodicidad clara no permite realizar contrataciones según la necesidad de la empresa de inserción, restando alcance económico y social a los proyectos.

Observatorio de la Exclusión Social y los Procesos de Inclusión en la Comunidad de Madrid

algunos casos de subvención a la empresa que contrata;

- En algunos casos hay **subvenciones financieras** o de apoyo a través de convenios de la Administración con entidades financieras para reducir intereses;
- **Otras ayudas**; como en el caso de Cataluña donde se incluye el concepto de estudio de impacto a realizar por la Administración sobre los resultados conseguidos a través de las subvenciones y en Madrid se incluyó en 2010 una línea para entidades representativas del sector asociadas a actividades de apoyo y fomento.

En el capítulo 2⁴⁶ del presente informe se analiza, de manera específica, la regulación en relación a las empresas de inserción en la CAE y el tipo de apoyos y ayudas directas que se proporcionan en este sentido.

⁴⁶ Ver capítulo 2.6. Contexto normativo que enmarca a las empresas de inserción en la CAE.

Cuadro 27.: PANORÁMICA DE MÁXIMOS EN CONVOCATORIAS AUTONÓMICAS específicas PARA EMPRESAS DE INSERCIÓN - actualización noviembre 2010

COMUNIDADES AUTÓNOMAS (en las que existe un registro de E.I.) bases de las convocatorias	CREACIÓN EMPRESA DE INSERCIÓN	ASISTENCIA TÉCNICA	INVERSIONES	OTRAS LINEAS	CRÉDITO PRESUPUESTARIO última convocatoria
ANDALUCIA	No hay convocatoria de ayudas				
ARAGON ORDEN de 31/7/2009 modificada parcialmente por orden del 19 de enero 2011	8.000 euros por cada nuevo puesto de trabajo creado = 75% de del conste total de la inversión realizada.	Hasta 50% coste, límite máximo de 6.000€. Auditorías contables y de gestión - máximo de 2.000€. Auditorías sociales - 50% del coste máximo 4.500 €	Subvención vinculada a la creación de nuevas empresas o nuevos puestos de inserción.	Subvención Financiera Reducción de hasta 4 puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito no superior a 4.000€ por cada nuevo puesto de inserción creado. Subvención inserción mercado de normalizado: 4.000€ por trabajador/a incorporado/a.	350.689 euros para el 1º semestre 2010 - resolución de 18 de febrero 2010.
ASTURIAS	No hay convocatoria de ayudas				
BALEARES	No hay convocatoria de ayudas				
CANARIAS Resolución de 29/6/2010 publicada 8 de julio + Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 22 de abril 2010	Constitución, licencia de apertura, funcionamiento de los 9 primeros meses, alquiler, publicidad, asesoría contable, fiscal, laboral, jurídica - máximo 12.000 euros		Inversiones encuadradas en las cuentas 20 (Inmovilizaciones intangibles) y 21 (Inmovilizaciones materiales) del grupo 2 - máximo 20.000 € excluidos impuestos (50% del coste)	Subvención inserción mercado de trabajo normalizado: 15.000€/ trabajador socio Empresas de Economía Social o autónomo. 10.000€ por persona en empleo ordinario. Convocatoria 22 de abril: (5.500 € por socio trabajador incorporado a jornada completa y 7.000 € si es mujer.	685.666,30€ + 800.000 + 500.000 (total 1.300.000 para creación de empresas, inversiones e incorporación de trabajadores - resolución de 22/10/2010)
CASTILLA LA MANCHA	No hay convocatoria de ayudas				
CASTILLA LEON EYE 618 de 13/3/2009 publ 20/3/2009					ORDEN EYE 2392/2009: gastos desde 1/7/2009 hasta 31/7/2010 200.000€
CATALUNYA TRE 509/2009, 2 nov, DOGC 5350 pub el 26/11/2009 y TRE/2083/2008, de 27jun publicada el 4/7/2008				Apoyo a la contratación de personas destinatarias de la RMI por parte de las empresas y entidades colaboradoras de inserción: 1.250€/persona. Formación: Ayuda en especie y corresponde a la asistencia y participación en acciones de formación especializada, tanto en el ámbito directivo como en el del seguimiento técnico de los procesos de inserción, para profesionales de las empresas de inserción. Estudios de impacto: El Dpto. de Trabajo realizará un estudio de impacto sobre los resultados derivados de las subvenciones.	CONVOCATORIA TRE 805/2009: 4.399.352,87 TRE 113/2010: 400.000 para contratación de personas en riesgo de exclusión por E.I.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS (en las que existe un registro de E.I.) bases de las convocatorias	CREACIÓN EMPRESA DE INSERCIÓN	ASISTENCIA TÉCNICA	INVERSIONES	OTRAS LINEAS	CRÉDITO PRESUPUESTARIO última convocatoria
EUSKADI Orden de 4/5/2009 publicada 19 de mayo + Orden de 30 abril 2010	50% coste con límite 6.000 €.	50% coste con límite 6.000 €. Auditorías contables y de gestión: máximo 1.250 € (excepto las obligadas a auditar anualmente).	85% coste total hasta 12.000€por puesto de trabajo creado o mantenido,	Formación: 80% gastos de matrícula y dietas de desplazamiento para trabajadores en inserción.	Orden 2010 10.281.280€ , crédito de pago 2010 de 4.431.280 + 2.600.000 para 2011 + 2.400.000 para 2012 y 850.000 para 2013
EXTREMADURA	No hay convocatoria de ayudas				
GALICIA Orden de 26/5/2010 publicada el 7 de junio.			Creación y ampliación plantilla: 60% del coste total de las inversiones en activo fijo, excluidos impuestos que gravan la adquisición. Hasta un máximo de 12.000€ por puesto de trabajo.	Préstamos con entidades financieras: reducción intereses para inversiones, o hasta el 25% en activo circulante. Máximo 3.000€/empleo creado. Mediación laboral: 6.000€ a la E.I. por incorporación indefinida a jornada completa a la empresa ordinaria o autoempleo - proporcional al tiempo de contratación, entre 6 meses y 2 años.	TOTAL CONVOCATORIA: 375.000 euros
LA RIOJA	ultima convocatoria ORDEN de 25 de septiembre de 2007 - no está en vigor				
MADRID ORDEN 2141 de 17 de junio 2010 - Bases y Convocatoria 2010	Entidad Promotora: Hasta 12.000€ para planes de viabilidad. Empresa de Inserción: Hasta 50% gastos de constitución o modificación, máximo 12.000€ , si incluyen alquiler - 1º trimestre - (75% en este caso).	Se subvencionará los gastos necesarios hasta un límite máximo de 15.000€ .	Hasta 15.000€ por puesto creado. Hasta 30.000€, máximo 90% del coste total, justificando el 100% de la inversión en activo fijo que no conlleve creación o ampliación de puestos de inserción	Entidades Representativas: Hasta 25.000€ para gastos de promoción y funcionamiento, que podrán consistir en: Elaboración de estudios, trabajos de documentación, análisis e investigación. Edición de folletos, publicaciones y otras actuaciones análogas sobre materia de exclusión social. Organización de congresos, seminarios, jornadas, presencia en ferias y otras actividades de naturaleza análoga sobre materia de exclusión social.	TOTAL CONVOCATORIA 2010: 600.000 euros
MURCIA Bases Orden 31 de julio 2008 - Convocatoria 18/5/2010 publicada a 31 de mayo <i>Aunque no existe registro, Murcia mantiene una convocatoria específica para Empresas de Inserción.</i>	Estudio de viabilidad técnica, económica, financiera y de subsistencia de la empresa y otros estudios de organización de la producción y análoga naturaleza. Asistencia en selección de personal y elaboración de estudios de necesidades formativas y en diseño de planes de formación . Asesoramiento en áreas de Gestión Empresarial . Estudios de Mercado , comercialización y búsqueda de clientes. Hasta 9.000,00€ IVA excluido - 60% costes. Solo se puede solicitar una vez, en relación con la creación de la empresa de inserción.				TOTAL CONVOCATORIA: 327.000 euros (Se reservan 100.000 en prioridad para creación de nuevos puestos en EI creadas en años anteriores)

COMUNIDADES AUTÓNOMAS (en las que existe un registro de E.I.) bases de las convocatorias	CREACIÓN EMPRESA DE INSERCIÓN	ASISTENCIA TÉCNICA	INVERSIONES	OTRAS LINEAS	CRÉDITO PRESUPUESTARIO última convocatoria
NAVARRA DECRETO FORAL 130/99 - 26/2002 y 60/2009, de 2/7/2009, publicado el 31 de julio	La realización de estudios de mercado o planes de viabilidad. El importe de la subvención no podrá exceder del 50% del coste de los mismos con un tope máximo de 9.000 euros		Creación o mantenimiento puestos hasta el 85% total, máximo 15.000€/ puesto. 80% del SMI, según tiempo real trabajado. 60% SMI, proporción jornada, entre 4º y 15º día, ambos inclusive, a partir de la baja por incapacidad temporal, enfermedad común o accidente no laboral.	40% del SMI anual por inserción al mercado ordinario , por 24 meses. 70% presupuesto presentado p/ autoempleo , máximo 150% del SMI y no inferior al 20% p/ presupuestos iguales o inferiores a 2 veces el SMI anual o del 40% para presupuestos superiores a 2 veces el SMI anual. Formación: con cargo a la partida presupuestaria del Servicio Navarro de Empleo.	
COMUNIDAD VALENCIANA ORDEN 31/2010, de 30 de julio DOCV 6-8-2010	Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis, marketing y otros de naturaleza análoga, auditorias e informes económicos, asesoramiento y formación. Durante los 3 primeros años, no más de 50% de los gastos (IVA excluido) máximo 500€ por puesto de inserción creado.			Inserción al mercado ordinario: 6.000€ /contrato a jornada completa - contratación indefinida o transformación de contratos temporales en indefinidos; 2.500€ /contrato mínimo 1 año; 1.500€ /contrato mínimo 6 meses - para las empresas ordinarias. Deducción de ayudas a contrataciones temporales anteriores por la contratación del mismo trabajador	250.000 €

Fuente: FAEDEI. Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción. <http://www.faedei.org/sites/default/files/file/Documentos/M%C3%A1ximo%20ayudas%20auton%C3%B3micas%20nov%202010.pdf>

9.2. Protección de mercados públicos e incorporación de cláusulas sociales

La inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública aprovecha el potencial que la administración tiene en la **economía, incrementa la coherencia** entre las políticas públicas y **garantiza una compra pública ética**, sostenible y responsable.

Las cláusulas sociales se definen como la **inclusión de aspectos de política social en los procesos de contratación pública** y, concretamente, la promoción de empleo para personas en situación o riesgo de exclusión social con el objetivo de favorecer su incorporación sociolaboral. La inclusión de cláusulas sociales en los procesos de contratación pública puede hacerse bien como requisito previo

(Criterio de Admisión o Reserva de Mercado), como elemento de valoración (Criterio de Adjudicación) o como obligación inherente al contrato (Condición en fase de ejecución).

Las cláusulas sociales tienen un **doble objetivo**:

Proporcionar mercado a las empresas de inserción sociolaboral (empresas de inserción, cooperativas de iniciativa social, centros especiales de empleo o similares) lo que redundará en la generación de empleos de inserción

Implicar a las empresas ordinarias con carácter lucrativo en la incorporación sociolaboral de las personas en situación o riesgo de exclusión (obligatoriedad de contratación de personas en situación de exclusión)

La **legislación** de referencia en materia de contratación pública y cláusulas sociales se corresponde con tres niveles; europeo, estatal y autonómico.

Unión Europea:

Directiva 2004/18/CE de 31 de marzo **sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos** de obras, de suministro y de servicios

Continúa en la siguiente página

Estado español:

Ley 30/2007 de 30 de octubre, de contratos del sector público (BOE nº 261 del 17 de octubre de 2007)

Contratos reservados: la disposición adicional séptima permite adjudicar contratos directamente a los centros especiales de empleo, y se aplica por analogía a las empresas de inserción sociolaboral

Criterios de adjudicación: El artículo 134 indica que podrán valorarse las características *vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respandan a necesidades propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas*

Criterio de preferencia: la disposición adicional sexta establece la adjudicación preferente de contratos públicos a empresas que contratan a personas con discapacidad *aquellas empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social* entidades sin ánimo de lucro y a organizaciones de comercio justo.

Condiciones de ejecución: el artículo 102 autoriza a los órganos de contratación a establecer condiciones especiales, principalmente *consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral (...)*

País Vasco: Resolución 6/2008 de 2 de junio del acuerdo adoptado por el consejo de gobierno sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público (BOPV nº 116 del 19 de junio de 2008)

Reserva de contratos: a centros especiales de empleo, a empresas de inserción sociolaboral, o a la ejecución en el marco de programas de empleo protegido. El apartado IV supone en la práctica que todas las estructuras de la Administración de la CAV y su sector público deben reservar anualmente para ese fin un importe económico que fijará el Departamento de Hacienda o los departamentos competentes en materia de inserción laboral previa consulta con las asociaciones empresariales representativas. En el caso de las empresas de inserción, los contratos que pueden adjudicarse son los denominados menores y procedimientos negociados.

Inserción laboral: de personas que se encuentren con especial dificultad de acceso al empleo, apartado IX.2: el acuerdo establece que los pliegos de cláusulas administrativas particulares exigirán a las empresa adjudicataria el compromiso de incorporar en la ejecución de la prestación contratada, al menos, un 20% de personas que se encuentren en especial dificultad para acceder al empleo.

Otras consideraciones: el acuerdo permite, además, la introducción de criterios sociales en las diferentes fases de la contratación.

Fuente: REAS Euskadi, GIZATEA, Eutokia. Compra pública Responsable. Cláusulas sociales, herramientas al servicio de la inserción socio-laboral. 2011

Hay **diversas posibilidades para incorporar cláusulas sociales** en la contratación pública⁴⁷:

a) Definición del objeto de contrato:

La legislación sobre contratación pública no define **qué puede comprar la administración pública sino cómo debe hacerlo.**

El poder adjudicador puede **definir con total libertad el objeto del contrato que mejor se adapte a sus necesidades**, siempre que respete los principios de no discriminación y libre circulación de bienes y servicios. Esto implica que puede incluirse características de carácter social en el objeto mismo del contrato y además es conveniente hacerlo puesto que valida la posterior inclusión de criterios sociales en la fase de valoración o en las condiciones de ejecución del contrato.

b) Reserva de mercado

En la adjudicación de contratos es posible realizar una **discriminación positiva** a favor de los sectores sociales que operan en el mercado

La reserva de mercado, **supone la expresión máxima de una cláusula social**, al reservar la administración pública parte de un mercado, a las empresas de inserción sociolaboral.

c) Fase de admisión de licitadores. (Como requisito de solvencia técnica según el objeto del contrato)

Si el componente de inserción laboral en el contrato es importante, cabe **exigir una solvencia técnica y profesional de carácter social.**

Cuando el componente de inserción laboral en el contrato sea importante, cabe exigir una solvencia técnica y profesional de carácter social o incorporar exigencias o cualificaciones de tipo social en el apartado de solvencia técnica, ya que sin la especificidad y el contenido del contrato contemplan dicha temática, lógicamente ésta conllevará la exigencia de una solvencia técnica determinada. En estos casos, no sólo es lógico requerir experiencia acreditada en la materia social concreta, sino que

⁴⁷ REAS Euskadi y GIZATEA, EUTOKIA (Connection for Social Innovation). *Compra Pública Responsable. Cláusulas sociales, herramienta al servicio de la inserción socio-laboral*. Con la colaboración de la Diputación Foral de Álava. 2011

resulta obligado, pues el órgano de contratación debe asegurarse de que la empresa adjudicataria se halle en condiciones de prestarlo correctamente.

d) Fase de puntuación. (Como criterio de valoración)

En el caso de que las prestaciones objeto del contrato tengan como beneficiarias o usuarias a categorías de población especialmente desfavorecidas, se incluirán como criterio de adjudicación las características vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que responden a necesidades definidas en las especificaciones del contrato propias de dichas categorías de población
Gobierno Vasco. Resolución 6/2008

Tras realizar la admisión de las empresas que participarán en la licitación, la **valoración de las ofertas atiende a las condiciones técnicas y económicas más ventajosas.**

e) Criterio de preferencia. (En caso de igualdad de condiciones)

Ley de Contratos del Sector Público 30/2007:

Podrá establecerse la preferencia en la adjudicación de contratos, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por aquellas empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social

Para la aplicación de las preferencias, las empresas o entidades y sus proposiciones habrán de cumplir las **condiciones requeridas en la legislación para la aplicación de la preferencia**, entre ellas, que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación

f) Fase de ejecución. (Como criterio de obligación)

Una vez determinada la oferta más ventajosa se adjudica el contrato y es posible incorporar **criterios sociales en las condiciones de ejecución**

Ley 30/2007 de contratos del sector público establece en su artículo 102 **condiciones especiales de ejecución del contrato:** *"los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato...Estas consideraciones*

podrán referirse en especial...a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral”

La Resolución del Gobierno Vasco 6/2008 IX.II establece **condiciones especiales de la ejecución/Inserción laboral de personas que se encuentren con especial dificultad de acceso al empleo**: (...) *exigirá a la empresa adjudicataria el compromiso de incorporar en la ejecución de la prestación contratada al menos un 20% de personas desempleadas que se encuentren en especial dificultad para acceder al empleo.*

10. RETOS ACTUALES PARA LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Habiendo demostrado sus fortalezas, se necesita una **mayor promoción de las empresas de inserción que, especialmente durante la crisis económica, funcionan como una herramienta para la inclusión sociolaboral de las personas.**

Asimismo, también vemos los **siguientes desafíos** a trabajar en el mediano plazo:

- Aumentar el **número de empresas de inserción y plazas de inserción** como así también equilibrar su distribución geográfica;
- Contribuir a la **implicación de todos los niveles de las administraciones públicas en términos de medidas de fomento a las empresas de inserción;**
- **Ampliar el marco de medidas de fomento** existentes en términos de subvenciones y cláusulas sociales: infraestructuras adecuadas, convenios específicos, difusión y sensibilización;
- **Incrementar el acceso a las líneas de financiación adaptadas a las empresas de inserción** como así también para la creación y desarrollo de las mismas que permitan su sostenibilidad;
- **Actualizar las ayudas públicas** que perciben las empresas de inserción que en los últimos años no han subido y, en concreto las ayudas para personas técnicas de acompañamiento para que ello redunde en un ratio más positivo entre personal de acompañamiento y personas en procesos de inserción;
- **Fomentar la protección de mercados públicos para empresas de inserción**, así como la implantación de cláusulas sociales en los procesos de contratación pública de acuerdo tanto a la legislación estatal como la autonómica vigente en materia de contratos del sector público;

- Trabajar por una **mayor diversificación de la producción y los servicios** que permitan el aumento de la sostenibilidad económica como así también la ampliación de opciones para la inserción laboral en el mercado ordinario;
- **Fomentar la inter-cooperación empresarial** así como los intercambios comerciales entre las mismas empresas de inserción fomentando el desarrollo de mercados sociales;
- Fomentar la **visibilización de las empresas de inserción** tanto en la sociedad en general como hacia los agentes socioeconómicos;
- Fomentar la cooperación de las Empresas de Inserción con los sectores de la Economía Social y Solidaria;
- Fomentar el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (FSE) en la empresa ordinaria, a través de la contratación y subcontratación de servicios a las Empresas de Inserción y/o la incorporación laboral de las personas que han finalizado sus procesos en las Empresas de Inserción, facilitando el tránsito al empleo ordinario.

Por último, podemos afirmar que siendo conscientes de los desafíos que han tenido las empresas en el contexto de crisis económica, es necesario resaltar que **las empresas de inserción han cumplido y cumplen su doble labor económica y social y esto implica mayores desafíos, como es la sostenibilidad económica para la generación de empleo y así lograr su labor social: la inserción laboral de las personas desempleadas en riesgo o situación de exclusión.**

NORMATIVA

LEY 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

GOBIERNO VASCO. Ley 12/1998, de 22 de mayo contra la exclusión social.

GOBIERNO VASCO. DECRETO 305/2000 de 26 de diciembre por el que se regula la calificación de las Empresas de Inserción.

GOBIERNO VASCO. CONSEJERO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. ORDEN de 11 de diciembre de 2002.

GOBIERNO VASCO. DECRETO 1/2000 de 11 de enero por el que se regulan los Convenios de Inserción.

FUENTES ESTADÍSTICAS

INE. Instituto Nacional de Estadística. "*Encuesta de Población Activa*" (EPA) Primer trimestre de 2012.

EUSTAT: Instituto Vasco de Estadística. "*Encuesta de Población en relación a la Actividad*" (PRA). Primer trimestre de 2012.

GOBIERNO VASCO. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. "*Encuesta de Pobreza y Desigualdad Social*" (EPDS) 2008

GOBIERNO VASCO. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. *Evaluación del programa de empresas de inserción*. Diciembre 2006

BIBLIOGRAFÍA

ALVES, M. "*Análisis de las convocatorias de ayudas realizadas en 2011*" Observatorio de la Exclusión Social y los Procesos de Inclusión en la Comunidad de Madrid. 20012.

ARARTEKO, Institución: "*Respuesta a las necesidades básicas de las personas sin hogar y en situación de exclusión grave*" Informe Extraordinario al Parlamento Vasco. Mayo 2006.

BBK. ECONOMÍA SOCIAL. "*Las empresas de inserción. Un instrumento contra la exclusión social en Bizkaia*" Miradas BBK Begiradak. Octubre 2008

CASTEL, R. "*La metamorfosis de la cuestión social*". Paidós, Estado y Sociedad. 1997

FAEDEI (Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción) *"Las Empresas de Inserción en España. Memoria Social"* 2009-2010-2011.

FUNDACIÓN SOLMÓN. Obra Social La Caixa Catalunya. Observatorio de la Inclusión Social. *"Las Empresas de Inserción en España"* 2007

GIZATEA (Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco). *"La mejora de los Procesos de Acompañamiento en las Empresas de Inserción"*. 2011

GIZATEA (Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco). *"Las Empresas de Inserción en el País Vasco. Memoria Social"* 2009-2010-2011

GOBIERNO VASCO. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. *"III Plan Interinstitucional de apoyo a las familias en la CAE. 2011-2015"*

MORALES GUTIERRE<, A.C: *"Innovación social: un ámbito de interés para los servicios sociales"*. Revista Zerbitzuan 45. 2009

REAS Euskadi. Red de Economía Solidaria y Alternativa *"Manual de Acompañamiento a las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas. Una propuesta desde la práctica."* EQUAL LAMEGI. 2007

REAS Euskadi. Red de Economía Alternativa y Solidaria. *"Compra Pública Responsable. Cláusulas Sociales, herramienta al servicio de la inserción socio-laboral."* Con la colaboración de la Diputación Foral de Álava. 2011

SARASA, S y SALES, A: *"Itinerarios y factores de exclusión social"* Ayuntamiento de Barcelona y Síndico de Greuges de Barcelona. Obra Social La Caixa y la Universidad Pompeu Fabra. 2009.

VARGAS, F; CASANOVA, F; MONTANARO, L. *"El enfoque de competencia laboral"* Manual de formación. Cintefor/OIT. 2001

ZUBERO, Imanol y PINEDA, Silvia. Observatorio de los procesos de exclusión e incorporación social. Ponencia: *"Eje trayectorias de Incorporación Social: 3. Informe año 2005"* SARTU. 27 de enero de 2005.