



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Empresas de Inserción en España.
Comparación entre las empresas de inserción
de Aragón y Cataluña

Integration Social Enterprises in Spain.
Comparison between Integration Social
Enterprises from Aragon and Catalonia

Autor/es

Lucía García de Miguel

Director/es

José Luis Argudo Périz

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
Curso 2020 / 2021

Autor: Lucía García de Miguel

Director: José Luis Argudo Pérez

Título: Empresas de Inserción en España. Comparación entre las empresas de inserción de Aragón y Cataluña

Integration Social Enterprises in Spain. Comparison between Integration Social Enterprises from Aragon and Catalonia

Titulación: Grado en Relaciones laborales y Recursos Humanos.

Términos clave: Empresas de inserción, Economía Social, análisis legislativo, indicadores sociales e indicadores económicos.

Resumen:

El objetivo de este trabajo de fin de grado gira entorno a las empresas de inserción en España. Más concretamente, se lleva a cabo un estudio analizando el marco teórico, legislativo y socioeconómico.

En primer lugar, se contextualiza la trayectoria de las empresas de inserción, desde la perspectiva de la Economía Social, en Europa y España, así como, en las Comunidades Autónomas haciendo hincapié en dos de ellas, Aragón y Cataluña. Asimismo, también se aborda el estudio desde una perspectiva de las diferentes políticas y regulaciones legales que se han establecido en relación con la Economía Social y, por ende, con las empresas de inserción.

Por otro lado, se incluye en este estudio la relación de los indicadores socioeconómicos, con los que se trata de explicar la incidencia social y económica de la actuación de las empresas de inserción, así como la evolución de las mismas en los últimos años.

Por último, se presentan las principales conclusiones obtenidas tras la finalización del estudio.

Abstract:

The aim of this TFG is to focus on integrational social enterprises in Spain. More specifically, a study is carried out analyzing the theoretical, legislative and socio-economic framework.

In the first place, it is contextualized the trajectory of the integrational social enterprises, taking the perspective of the Social Economy, in Europe and Spain, as well as, in the autonomous regions, giving emphasis to two of them, Aragon and Catalonia. Likewise, this study is also approached from a perspective of the different policies and legal regulations that have been established in relation to the Social Economy and, consequently, to the integrational social enterprises.

Furthermore, the study includes a directory of socio-economic indicators to explain the social and economic impact of the activities of integrational social enterprises, as well as their evolution in the contemporary years.

Finally, the main conclusions obtained after the completion of the study are presented.

Key words: Integration Social Enterprises, Social Economy, legislative analysis, social indicators and economic indicators.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. EMPRESAS DE INSERCIÓN. MARCO TEÓRICO.....	2
2.1 ORIGEN.....	2
2.2 CONTEXTO ACTUAL.....	3
2.3 DEFINICIONES.....	4
3. INCLUSIÓN EN EL TERCER SECTOR: ECONOMÍA SOCIAL.....	6
3.1 ENFOQUE DE LAS <i>NON PROFIT ORGANIZATIONS</i> (NPO).....	7
3.2 ENFOQUE DE LA ECONOMÍA SOCIAL.....	8
3.2.1 ECONOMÍA SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA (UE).....	9
3.2.2 ECONOMIA SOCIAL EN ESPAÑA.....	10
4. INSERCIÓN SOCIOLABORAL.....	12
5. EMPRESAS DE INSERCIÓN.....	12
5.1 EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA.....	15
5.1.1 REGULACION LEGAL. ESTATAL Y AUTONOMICA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA.....	15
5.1.2 CONCRECIÓN Y POLITICAS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA Y LAS CCAA.....	21
5.1.3 ELEMENTOS CLAVE DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA. UNA COMPARATIVA ENTRE ARAGON Y CATALUÑA.....	23
5.1.4 ASOCIACIONES MAS REPRESENTATIVAS EN EL MARCO ACTUAL.....	30
6. INDICADORES SOCIOECONOMICOS.....	32
6.1 INDICADORES SOCIALES.....	32
6.1.1 EVOLUCION DE LOS PUESTOS DE TRABAJADORES EN INSERCIÓN.....	32
6.1.2 DATOS SOCIOLABORALES PTI (Personas Trabajadoras en Inserción).....	34
6.2 INDICADORES ECONOMICOS.....	38
6.2.1 INGRESOS EMPRESAS DE INSERCIÓN.....	38
6.2.2 RETORNO ECONOMICO.....	41
7. CONCLUSIONES.....	42
8. BIBLIOGRAFÍA.....	44
9. ANEXO.....	47

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de este trabajo se establecen los fundamentos teóricos de las empresas de inserción desde la perspectiva de la Economía Social.

Como punto de partida se trata de realizar un análisis teórico actual de la organización de las empresas de inserción (en adelante, EI) tanto en el mercado laboral como en el sector de la economía social, utilizando una perspectiva teórico-práctica y de política legislativa.

En primer lugar, se procederá a analizar el Tercer Sector en todos sus ámbitos, atendiendo en especial a la Economía Social. Ésta se encuentra en alza en las políticas europeas, consiguiendo formular un nuevo entendimiento del espacio económico, en el cual se intenta atender a la problemática actual del mercado laboral y los ciudadanos con problemas para incorporarse en él.

De esta manera, a través de diferentes políticas avaladas por la Unión Europea, en España se está contribuyendo a una recuperación social y económica de aquellos colectivos en difícil situación de exclusión social.

Por esta parte, el trabajo que se presenta trata de hacer un compendio de la legislación existente en relación con las empresas de inserción en España y las Comunidades Autónomas, puesto que las competencias en políticas de inserción están atribuidas a las diferentes CCAA. Profundizando en un análisis comparativo entre las diferentes normativas de Aragón y Cataluña.

Las EI forman parte de la economía social, en el sentido en que realizan actividades empresariales que, a través de los programas de inserción, hacen posible la formación e inclusión sociolaboral de personas en riesgo o situación de exclusión social para su posterior colocación en empresas ordinarias o proyectos de autoempleo, es decir, en el mercado laboral.

En consecuencia, se analizarán los datos sociolaborales en cuanto a la aportación de dichas empresas al mercado laboral, así como, con los indicadores económicos.

2. EMPRESAS DE INSERCIÓN. MARCO TEÓRICO.

2.1 ORIGEN

De los inicios de su trayectoria se puede investigar poco, ya que su origen en el tiempo es muy difuso y no se tienen datos exactos de ello. Podemos asegurar que la idea y el concepto de integración en la sociedad y en el trabajo ha existido desde hace mucho tiempo, bajo otras formas de organización, sobre todo ligadas a la Iglesia.

A lo largo de la historia han existido diferentes sectores de la población comprometidos con ayudar a los más necesitados, a los cuales podríamos agruparlos en asociaciones vecinales ligadas a instituciones religiosas o directamente organizaciones parroquiales. Era común que estas agrupaciones se encontraran en barrios marginales, donde la población vulnerable socialmente y en riesgo de exclusión significaba y sigue representando un alto porcentaje de sus habitantes.

El compromiso de estas asociaciones u organizaciones se fundamentaba en alfabetizar y formar a personas en riesgo de pobreza, discapacitados y población excluida en general. Esto se llevaba a cabo mediante actividades orientadas a la integración de estas personas en el mercado laboral y, por consiguiente, en la sociedad. De esta manera, a través de la enseñanza de un oficio o trabajo, se conseguía que ellos mismos fueran capaces de gestionar su propia vida.

El concepto de empresas de inserción fue acuñado en Francia a finales de los años 70, con la finalidad de dar respuesta a un desempleo en masa en un contexto de crisis, la inserción en la actividad económica permitía a las personas con dificultades sociales y profesionales beneficiarse de un contrato de trabajo con el fin de volver al empleo.

En la década de los 80, también en Francia comienzan a aparecer las primeras organizaciones estructuradas de representación de los intereses de las diferentes organizaciones de inserción existentes, el CNEI (Comité Nacional de las Empresas de Inserción). Mas tarde, con la Ley del 29 de julio de 1998, relativa a la lucha contra las exclusiones se conforman varios modelos de organizaciones de inserción en Francia: Talleres de inserción, Asociaciones intermedias, Empresas de inserción y las Empresas de trabajo temporal de inserción.

En España surgen alrededor de los años 80, cuando algunas organizaciones sociales empiezan a dirigir sus actividades a diferentes tipos de exclusión, no solo personas en riesgo de pobreza y discapacitados, sino que también orientan sus actividades a jóvenes y otros colectivos de la sociedad.

Estas organizaciones inicialmente se llamaron talleres ocupacionales y un poco más tarde centros sociolaborales. Su función era proporcionar una formación aplicada a la práctica y dirigida a la experiencia. No es hasta unos años más tarde cuando se incorpora a los inmigrantes en la disposición de la inserción sociolaboral, el colectivo más afectado sigue siendo sobre todo los jóvenes inmigrantes.

2.2 CONTEXTO ACTUAL

En el marco contextual de la sociedad actual, la aparición de nuevas formas de trabajo en el mercado laboral, surge como una necesaria respuesta a las transformaciones socioeconómicas acaecidas en las últimas décadas en las sociedades avanzadas.

Desde hace unas décadas la sociedad se sitúa un contexto económico en el que el desempleo, la precaria situación laboral y la crisis del Estado del Bienestar, son factores existentes y persistentes en el mercado de trabajo. Conceptos como globalización, flexibilidad, desregularización, deslocalización conforman el nuevo modelo económico y han afectado a los trabajadores y a sus derechos.

Por otra parte, en el contexto demográfico y social se habla de envejecimiento demográfico, reestructuración del modelo familiar, migraciones, diversidad racial... una realidad cada vez más compleja y diversificada que integra a unos y margina a otros.

Esta realidad socioeconómica ha hecho surgir nuevas formas de pobreza y desigualdad. No se trata ya de una sola cuestión de desigualdad monetaria, sino que a partir de estos desequilibrios económicos surgen otras formas de desigualdad, que afectan cada vez a más personas y colectivos y sobre todo que afectan en diferentes ámbitos de la vida: económico, laboral, formativo, sanitario, residencial, relacional y participativo, y que impiden el avance de las personas en la sociedad.

A finales del siglo XX nos situábamos ya en un mercado laboral en crisis derivado de la crisis energética provocada por la subida del precio del petróleo y de las materias primas, y de la problemática del ajuste del paradigma empresarial a las innovaciones tecnológicas y a una globalización en alza para la que no estábamos preparados. Por lo que las elevadas tasas de desempleo unidas a las pobres políticas de empleo establecidas en ese momento supusieron un progresivo detrimento de la situación de las personas en exclusión social.

En los años 90 la exclusión social estaba a la orden del día, y por ello, surgieron nuevas formas de organización, sociales y económicas, en respuesta a las necesidades del mercado, la economía y la sociedad. Una de estas nuevas formas son las Empresas de Inserción. Favorecidas por las nuevas políticas de empleo y protección social, se promulgaba una activación del mercado laboral a través de la formación y cualificación profesional en el empleo útil.

2.3 DEFINICIONES

Comenzamos explicando que del concepto de empresas de inserción se han dado muchas definiciones, y todas indagan alrededor de una idea, pero sin elementos claros y específicos que puedan englobar todas las empresas de inserción en general, ya que la inclusión de una organización o asociación en dicho concepto depende de muchas variables, como por ejemplo el lugar residencia/actuación.

En primer lugar, se expone la definición que se introdujo con la ley 44/2007, para la regulación de las empresas de inserción, que en su artículo 4 dice:

“Tendrá la consideración de empresa de inserción 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 transito 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.”

Las personas que pueden acceder a este tipo de empresas vienen explicadas en el artículo 2 de la misma ley, tal y como esta indicado en el art.4. Y hace referencia a que los trabajadores de las EI deben ser procedentes de las siguientes situaciones:

Artículo 2. “Trabajadores de las empresas de inserción

1. Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta Ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:

a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1.º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2.º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

2. La situación de exclusión de las personas pertenecientes a los colectivos a los que se hace referencia en el apartado 1, deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes.”

Otras definiciones vienen proporcionadas por diferentes estructuras organizativas en las que se engloban diferentes EI:

FAEDEI (FEDERACION DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN)

“Las empresas de inserción son estructuras productivas que trabajan en el mercado produciendo bienes y servicios y tienen como objeto adicional la integración de sus trabajadores. Actúan como empresas de tránsito donde personas con dificultades de inserción sociolaboral desarrollan las capacidades necesarias para el desempeño de un trabajo mediante la fórmula de <aprender trabajando>”.

AREI (ASOCIACION ARAGONESA DE EMPRESAS DE INSERCIÓN)

“Inscritas en la economía social, las empresas de inserción son sociedades mercantiles o cooperativas creadas por entidades sin ánimo de lucro con la finalidad de facilitar el acceso al mercado laboral de personas en situación de exclusión, proporcionándoles un puesto de trabajo, formación y acompañamiento durante un periodo máximo de tres años.”

FEICAT (FEDERACION DE EMPRESAS DE INSERCIÓN DE CATALUÑA)

“Las empresas de inserción son un recurso para facilitar el acceso a personas con dificultades de inserción sociolaboral, contribuyendo a desarrollar sus aptitudes profesionales facilitando el acceso al mercado laboral ordinario.

Estas empresas conservan la lógica de las empresas de carácter ordinario aplicando y conjugando fórmulas de integración sociolaboral [...]

[...] al mismo tiempo que se logran objetivos de carácter social, las empresas de inserción llevan a término una idea de negocio produciendo bienes y servicios de cualquier sector y para cualquier mercado.”

CEPES (CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA SOCIAL)

“Las empresas de inserción nacen como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Son iniciativas empresariales que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral. Son empresas que no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, siendo rentables y competitivas. Además de valorar su rentabilidad económica es muy importante destacar la rentabilidad en los aspectos sociales, ya que los beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes y aportan a la sociedad todo aquello que ésta les había negado.”

3. INCLUSIÓN EN EL TERCER SECTOR: ECONOMÍA SOCIAL

La economía de mercado tradicionalmente ha estado formada por tres sectores: Sector Público, Sector Privado y la Economía Social o Tercer Sector (Non-Profit), que se encuentra a medio camino entre el público y el privado. En los últimos años ha surgido un nuevo sector de mercado en respuesta a las necesidades y situación actual del planeta y de las personas, el Cuarto Sector (For-Benefit).

Es interesante destacar este Cuarto Sector ya que ha nacido de una necesidad imperiosa de cambio por un mundo más sostenible con el medioambiente y las personas que vivimos en él. Esta necesidad se ha sobrevenido en los últimos años consecuencia del cambio climático, el cual aún muchos gobiernos del mundo ignoran. Pero sobre todo se ha debido a un cambio de pensamiento generacional, los *milenials*, jóvenes que han visto unas pobres expectativas de futuro en una sociedad más preocupada por el beneficio económico que por el capital humano y los recursos del planeta.

Este Cuarto Sector (for-benefit) está formado por empresas u organizaciones que fusionan la actividad empresarial con objetivos sociales y medioambientales. Se trata de organizaciones con ánimo de lucro, cuya actividad laboral está completamente integrada por la sostenibilidad del medioambiente y cuyos objetivos económicos a través de los cuales se consigue una rentabilidad económica, son a la vez positivos para la sociedad en su conjunto.

En relación con este nuevo sector, que se ha abierto paso en nuestra concepción del mercado, hay que puntualizar que, aunque la mayoría de las corrientes califiquen la economía sostenible como un nuevo sector, el cuarto sector, existen ciertas aproximaciones teóricas que lo sitúan dentro del tercer sector, como un enfoque diferente de exploración del mercado bajo los mismos principios de dicho sector.

Por otro lado, es necesario establecer un marco explicativo en cuanto a lo que el Tercer Sector se refiere. En este sentido, tradicionalmente se derivan dos interpretaciones diferentes en algunos aspectos y coincidentes en otros. Hablamos del enfoque de la economía social y el enfoque de las *Non Profit Organizations* (Organizaciones sin ánimo de lucro).⁷

3.1 ENFOQUE DE LAS NON PROFIT ORGANIZATIONS (NPO)

Este enfoque proviene de una corriente anglosajona, e incluye organizaciones que basan su existencia en la distribución económica de sus recursos. Las actividades que desarrolla están dedicadas a la financiación de los proyectos y/o acciones necesarias para la consecución de sus objetivos. Por otro lado, los recursos tanto financieros como humanos provienen de personas privadas, esto son, socios y voluntarios, en menor grado también es usual que reciban financiación de administraciones públicas.

Asimismo, las sociedades que forman parte de este enfoque, aunque normalmente puedan desarrollar alguna función de producción no se centran en el sector productivo, puesto que en esta interpretación dicha actividad esta asociada al mercado y entidades capitalistas.

En este sentido, para saber si una sociedad pertenece al tercer sector bajo este enfoque hay que atender a los cinco (5) principios básicos, inherentes a toda organización sin ánimo de lucro: ser una entidad privada, principio de no repartición de beneficios, gestión autónoma, tener forma de organización y participación voluntaria.

- Principio de no repartición de beneficios

Organizaciones no lucrativas, es decir, no destinan ningún beneficio económico obtenido a su distribución entre socios, titulares, miembros ni órganos directivos. Todo beneficio obtenido en mediante el desarrollo de su actividad debe estar destinado a los beneficiarios de la organización o al propio desarrollo de la actividad.

- Participación voluntaria

El grueso del capital humano utilizado en la consecución de la misión de la organización es voluntario, es decir, el trabajo no será remunerado. Esto no implica que también puedan acceder a la contratación remunerada de algunos factores productivos en menor medida. Del mismo modo, la financiación de la organización debe venir de donaciones de personas privadas de manera altruista y sin una contraprestación por la cantidad abonada. Del mismo modo, estas organizaciones pueden recibir financiación pública sin ser ésta el mayor montante de su capital y sin la adquisición de ningún derecho derivada de la misma.

- Gestión autónoma

La organización debe estar autogestionada por los propios integrantes de la entidad, regulando sus propios órganos de dirección y con total libertad de control y distribución del capital en los diferentes proyectos y actividades que esta misma desarrolla. Garantizando la autonomía en la toma de decisiones.

- Ser organizaciones

Toda entidad que forme parte de las Non Profit Organizations debe estar estructurada como organización. Esto implica, tener personalidad jurídica propia, identificación de su objeto social claramente definido, establecimiento de un estatuto legal donde se observe su regulación, así como, el funcionamiento, la actividad, los principios, la misión y la gestión de los recursos, entre otros.

- Entidades privadas

La organización debe estar totalmente diferenciada del sector público, si bien hemos comentado anteriormente la posibilidad de recibir financiación de entidades que forman parte de este sector, esto de ningún modo puede suponer la adquisición por parte de las administraciones de competencias en la organización de la entidad. Es decir, no puede formar parte de los órganos directivos, ni establecer ninguna política, y atendiendo al principio de autonomía tampoco tiene competencias en la gestión de los recursos y actividades.

En este enfoque podemos incluir organizaciones que adoptan la forma jurídica de asociación, fundación, federación, ONG de desarrollo (ONGD) o agrupaciones de iniciativa ciudadana o social.

3.2 ENFOQUE DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Este enfoque proviene de una corriente europea, con raíz en Francia. Incluye entidades de carácter privado, que llevan a cabo acciones sociales de interés público, con financiación pública y privada, y desarrollan sus actividades en el sector privado. No pertenece al sector institucional ni al sector privado capitalista, pero tampoco queda al margen englobando contenido de carácter transversal.

La economía social constituye una realidad económica portadora de un estilo de desarrollo que confiere primacía a las personas y a la dimensión social. Así las actividades de estas entidades tienen una finalidad socioeconómica, obteniendo un beneficio económico a la par que respetando la dimensión humana de la organización.

En la realización de sus actividades predominan unos principios de solidaridad, democracia y desarrollo sostenible. Y su finalidad tanto económica como productiva está fundamentada en el servicio a la sociedad o comunidad en la que actúan, no en la maximización de beneficios.

En este caso sí que se practica la distribución de beneficios, aunque empleando los posibles excedentes de las ganancias al propio desarrollo de la entidad y a sus actividades sociales. Si bien se permite la repartición de las ganancias, ésta se realiza de acuerdo con la actividad que cada socio realice en la entidad, en ningún caso puede ser proporcional al capital aportado por el socio.

Cualquier entidad perteneciente a la economía social debe tener total libertad de decisión, independientemente de donde provenga su financiación. Se respeta el principio de participación democrática, por lo que son los propios miembros de la organización quienes establecen los órganos directivos. Del mismo modo, todos los socios participan de la entidad con igualdad de derechos y deberes.

Las diferentes organizaciones que se engloban en la economía social se forman bajo las formas jurídicas de cooperativas, mutualidades, centros especiales de empleo, sociedades laborales, empresas de inserción, cofradías de pescadores asociaciones y fundaciones.

Es importante destacar, hay una corriente que ha ido apareciendo desde finales del siglo XX, la economía solidaria. Esta corriente tiene muchos puntos coincidentes con la economía social puesto que ambas corrientes desarrollan actividades en el mercado y tiene una función productiva con un fin social. En la economía solidaria se incluyen organizaciones que tienen forma jurídica de sociedad, llevan una gestión sin reparto de beneficios entre sus socios y miembros y tienen una finalidad solidaria para con la dimensión de la pobreza, el desarrollo sostenible y el medioambiente.

Dadas las concordancias es difícil saber con exactitud donde encuadrar a las empresas de inserción, ya que estas llevan a cabo una actividad basada en acciones de emprendimiento y creación de empleo de calidad y sostenible. Por lo que la inclusión de las empresas de inserción en una corriente es todavía discutida, aunque mayoritariamente tiende a incluirse entre las formas de empresa social de la economía social y solidaria, y vendrá dada por las características inherentes a cada organización.

3.2.1 ECONOMÍA SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA (UE)

A nivel europeo, la economía social tiene un largo trayecto, en 1957 se constituyó el Comité Económico y Social Europeo (el «CESE»), el cual se estableció como un órgano consultivo de asesoramiento a las principales instituciones de la Unión Europea. La función de dicho comité es representar a las organizaciones de empresarios y trabajadores y otros grupos de interés, sirve de intermediario entre los poderes públicos europeos y los ciudadanos.

En el año 2000 se puso en marcha la organización representativa de la Economía Social en Europa, bajo el nombre de Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones, (CEP-CMAF), en 2008 cambió su nombre a Social Economy Europe (SEE). Esta organización fundó la Carta de Principios de la Economía Social, la cual plantea una definición de economía social bajo la forma de unos principios fundamentales:

- Primacía de la persona y del objeto social sobre el capital
- Adhesión voluntaria y abierta
- Control democrático por sus miembros (excepto para las fundaciones, que no tienen socios)
- Conjunción de los intereses de los miembros usuarios y del interés general
- Defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad
- Autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos
- 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.

Actualmente el SEE abarca una multipluralidad de organizaciones de la economía social tales como mutuas y cooperativas de seguros, proveedores de servicios de salud sin ánimo de lucro, mutualidades de salud y fondos de seguros de salud, cooperativas industriales y de servicios, fundaciones, asociaciones de interés general, empresas sociales de inserción, instituciones paritarias de protección social, bancos e instituciones financieras éticas y alternativas, junto con la red europea de ciudades y regiones por la economía social.

Asimismo, el SEE representa a las organizaciones estatales de la economía social de Bélgica (ConcertES), España (CEPES), Francia (ESS-Francia), Italia (Foro Nacional del Tercer Sector) y Portugal (CASES). La organización que ostenta la presidencia del SEE en la actualidad es CEPES.

Por otro lado, en el año 1900, el Parlamento europeo aprobó la constitución del Intergrupo de Economía Social del Parlamento Europeo. En la actualidad, está formado por 80 diputados de 6 grupos políticos diferentes y en un órgano informal del parlamento europeo. Las funciones de Secretariado de este Intergrupo recaen en la organización SEE.

Una de sus labores primordiales es favorecer el dialogo entre las Instituciones de la Unión Europea, los Estados Miembros y el sector de la Economía Social, así como incluir la perspectiva de la Economía Social en la labor legislativa del Parlamento Europeo.

De este modo, durante los últimos años la Economía social ha estado muy presente en el entramado gubernamental europeo.

En el año 2018, el SEE, por encargo en conjunto del Intergrupo de Economía Social del Parlamento Europeo y la Comisión Europea responsable de Empleo, Crecimiento, Inversiones y Competitividad, elaboró un informe titulado “Futuro de la Política Europea para la Economía Social: Hacia un Plan de Acción”. En dicho informe se instaba a la Comisión Europea de elaborar un Plan de Acción Europeo para la Economía Social.

Finalmente, y tras su solicitud reiterada, en junio de 2020, el Comisario europeo del Empleo, en delegación de la presidenta de la Comisión Europea, fijo la aprobación de este Plan de Acción Europeo para la Economía Social en 2021, como un pilar para recuperación social y económica tras la crisis causada por la pandemia Covid-19.

3.2.2 ECONOMIA SOCIAL EN ESPAÑA

A nivel jurídico, en España la economía social tiene un recorrido mucho más corto ya que no es hasta 2011 cuando se regula dicha concepción del tercer sector. Aunque sí que existían previamente leyes estatales y autonómicas dirigidas específicamente a cooperativas y de empresas de inserción. Asimismo, en la constitución española de 1978 se hace una mención al cooperativismo, pero sin hacer referencia a la economía social.

El concepto de Economía social, en España, se encuentra definido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social.

En su art. 2 la Ley 5/2011 reza “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.”

Dicha definición es considerada poco exhaustiva y clara ya que solo se centra en marcar un límite de actuación, es decir, cualquier empresa que persiga un interés económico o social.

Una definición más acertada, o que se acerque más a lo que el Tercer Sector se refiere, se extrae de los principios orientadores descritos en el art. 4 de ésta misma ley:

“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.”

La adopción de esta ley supuso el progresivo desarrollo e implementación de políticas públicas nacionales, regionales y locales, así como una aceptación y un incremento de la relevancia de la economía social en España.

A lo largo de los últimos años, las empresas de la Economía Social han proliferado en un marco de recuperación económica y de crecimiento sostenible e inclusivo, constituyendo un sector que está presente en todos los ámbitos económicos. Según los últimos datos de CEPES (en 2019) en España operan 43.192 empresas que actúan conforme a los principios orientadores de la economía social y abarcan el empleo de 2.184.234 trabajadores.

Dado el crecimiento de este Sector el Ministerio de Empleo y la Seguridad Social publicó en 2015 el Programa de Fomento e Impulso de la Economía Social 2015-2016, con fundamento jurídico en la Ley 5/2011, de Economía Social. En el cual se prestaba especial atención a las entidades que ejercían sus actividades económicas en sectores o lugares más desfavorecidos, como herramienta útil para la lucha contra la despoblación.

Más tarde, en 2018 se publicó en el BOE la Resolución de 15 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020. Siendo el primer país de la Unión Europea en establecer una estrategia con puntos clave para el desarrollo y promoción de la economía social.

Dicha Estrategia contiene 63 medidas potenciadores de la economía social en España confeccionadas alrededor de 11 ejes. Y fue integrada en el “Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030, hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible” considerándola como una de las denominadas “políticas palanca”.

Actualmente, se prevé que en la primavera de 2021 esté lista la nueva Estrategia Española de la Economía Social 2021-2027.

4. INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Tal y como se extrae de lo dispuesto en las leyes, el objetivo principal de las empresas de inserción es la completa integración de las personas en exclusión social en el ámbito sociolaboral. En la consecución de este objetivo intervienen organismos públicos, tales como los Servicios Sociales y los Servicios Públicos de Empleo.

Los Servicios Sociales tienen un alto grado de intervención ya que es el organismo cualificado para acreditar la condición de persona en situación o riesgo de exclusión social, siendo esta acreditación del todo necesaria para el acceso a puesto de trabajo de inserción. Asimismo, este organismo establece un itinerario de inserción personalizado al usuario, proporcionando un acompañamiento durante todo el proceso de inserción.

A través de este itinerario, la personas en exclusión social pueden acceder a tutorías personalizadas, formaciones o puestos de trabajo en las diferentes empresas de inserción. Es bastante común que las EI cuenten con personal técnico de acompañamiento, quien se encargará de facilitar en todo lo posible la integración sociolaboral del usuario realizando funciones de acompañamiento en todos los ámbitos de la vida tanto laboral como personal con el objetivo de conseguir la autonomía de la persona al finalizar el proceso de inserción.

5. EMPRESAS DE INSERCIÓN

En Europa existen diferentes modelos de la organización de las empresas de inserción, dichos modelos fueron analizados en el estudio hecho por la red EMES en 2004, *Work integration social enterprises in the european union: an overview of existing models*. El estudio está basado en datos dos proyectos:

- PERSE durante los años 2001-2004, engloba 11 países de la Unión Europea.
- ELEXIES durante los años 2002-2003, engloba 12 países de la Unión Europea.

En dicho estudio intentan clasificar los diferentes modelos de las empresas de inserción, y asimismo se expresa que las clasificaciones ofrecidas por el estudio no reflejan la riqueza y diversidad de las específicas dinámicas y organizaciones de todas las entidades que dedican su actividad a la inserción de personas en exclusión.

Bajo esta premisa, establecen cinco diferentes clasificaciones de las *WISEs*, empresas de inserción.

1. Modelos de integración de los trabajadores
2. Situación de los trabajadores en proceso de inserción
3. Modalidades de formación profesional
4. Principales características de los colectivos
5. Tipos de financiación

Modelos de integración de los trabajadores

Ocupación transitoria: La principal función es proporcionar un empleo transitorio, con la finalidad de aportar experiencia al usuario que pueda usar en su incorporación al mercado laboral definitiva.

Creación de empleos permanentes autofinanciados: Empresas de inserción que proporcionan empleos permanentes a los usuarios. Inicialmente los usuarios de estas empresas están subvencionados por entes públicos, esta financiación desaparece cuando los usuarios comienzan a aportar una productividad suficiente para la compañía. En este punto las empresas pasan a encargarse del salario de estos empleados.

Integración profesional con subsidios permanentes: Empresas que proporcionan empleos estables a personas con mayor dificultad de adaptación, sobre todo destinadas a usuarios de grupos más desfavorecidos, el empleo de estas personas está permanentemente subvencionado por entes públicos. El colectivo mayoritario que se emplea en estas empresas son personas con una grave discapacidad física o mental.

Socialización a través de una actividad productiva: La principal función de estas organizaciones es reinsertar en la sociedad a personas con problemas sociales, en este sentido, se refieren a las personas con problemas de adicción, exconvictos y cualquier otro problema que no les permita llevar una vida social usual. Con diferencia a los otros modelos, en estas organizaciones no se tiene la finalidad de inserción en el mercado laboral, pero tampoco lo está excluida esta posibilidad.

Situación de los trabajadores en proceso de inserción

Contratación formal de trabajo: Usuarios totalmente incluidos en el mercado laboral con contratos temporales o de duración indeterminada.

Contratación de formación: son contratos exclusivos para la formación, no suelen estar remunerados y tienen una duración máxima de 1 o 2 años.

Contratación ocupacional: Se ofrece a los usuarios una ocupación con el objetivo de si reinsertación tanto en la sociedad como en el trabajo productivo. No suelen estar remunerados, pero suelen estar asociados a subsidios y/o alojamientos gratuitos.

Modalidades de formación profesional

Formación profesional en el puesto de trabajo: Se proporciona una formación específica a los usuarios en función del puesto a ocupar. La finalidad de esta formación es el correcto desarrollo del usuario en un puesto de trabajo, suele ser proporcionada a modo de apoyo por otros trabajadores con más experiencia.

Formación profesional estructurada: La principal función es proporcionar formación a los usuarios para capacitarlos en su salida al mercado laboral. En esta formación se intenta mejorar las competencias y la cualificación de los usuarios para incrementar sus posibilidades de encontrar un empleo estable.

Principales características de los colectivos

En primer lugar, las organizaciones dirigidas a la inserción de diferentes colectivos se pueden clasificar en función de si han sido creadas bajo un marco jurídico o si han sido creadas ajenamente al marco jurídico.

En muchos países de Europa existen organizaciones que están obligadas por ley a contratar a empleados en exclusión social con unas características específicas marcadas por las propias leyes. Estas organizaciones suelen tener formas jurídicas determinadas y con unas subvenciones concretas.

En cuanto a las organizaciones ajenas al marco legal de cada país, se difieren dos tipos:

- Personas con discapacidad
- Personas con serios problemas de exclusión social: aquí se engloban desempleados con serios problemas sociales, desempleados de larga duración con dificultad para su colocación en el mercado, jóvenes desempleados sin cualificación, desempleados pertenecientes a minorías discriminadas y mujeres desempleadas.

Tipos de financiación

Financiación principal por recursos del mercado: La financiación proviene de la propia actividad de la empresa en el mercado, mediante la proporción de servicios o venta de productos.

Financiación pública: La financiación de estas empresas proviene de subvenciones de las autoridades públicas.

Financiación privada/altruista: La fuente de recursos tanto monetarios como humanos proviene de personas privadas, por medio de donaciones de capital o acciones de voluntariado, sin recibir una contraprestación a cambio.

5.1 EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA

5.1.1 REGULACIÓN LEGAL. ESTATAL Y AUTONÓMICA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA

LEGISLACIÓN ESTATAL.

PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA LEY 44/2007

En cuanto a la regulación de las Empresas de Inserción, se puede decir que se ha venido necesitando una regulación legal desde los años noventa, esto es, cuando empiezan a tomar forma dichas organizaciones y se empieza a tener conciencia de su existencia y su función en la sociedad. En España, comienza su presentación pública, en abril del año 1995, cuando se celebraron las primeras jornadas internacionales sobre Empresas de Inserción en España, en Madrid.

En 1998 se aprueba “El plan de acción para el empleo 1998 del Reino de España”, el cual, señalaba entre sus medidas promover un mercado de trabajo abierto para todos, y como medida concreta impulsar una Ley de inserción sociolaboral. Por lo que con este Plan se instaba al Gobierno a regular esta creciente corriente de organizaciones dedicadas a la integración social, y a presentar un anteproyecto de ley ante el Parlamento antes de marzo de 1999, lo cual fue incumplido. Aunque sí que hubo unos cuantos borradores de anteproyecto de ley, ya en 1995 se presentaron dos proposiciones para la regulación estatal de las EI, con el motivo de dar respuesta efectiva a los diversos colectivos que venían exigiendo desde hacía años un reconocimiento oficial de su actividad como entidades y asociaciones, sin embargo, ninguna de estas se aplicó.

Las primeras iniciativas legislativas comenzaron con la aportación de Grupo Parlamentario Federal Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya, que el 27 de julio de 1995 presentaron la “Proposición de ley de regulación de las empresas de economía solidaria y alternativa”. Algo curioso de este anteproyecto, es que se proponía bonificaciones en las cuotas empresariales en caso de contratos indefinidos para personas discapacitadas, lo que se contrapone con lo que son en sí las empresas de inserción, ya que estas se conforman de manera que proporcionan un trabajo transitorio a los trabajadores desfavorecidos.

Más adelante, surgieron otras propuestas que solicitaban al Gobierno el establecimiento de un marco legal regulador en lo que a las empresas de inserción se refiere. En 1995 y en 1998, el grupo parlamentario socialista y el grupo parlamentario catalán *Convergència i Unió*, respectivamente, presentaron una nueva proposición no de ley, la cual estaba dirigida a la regulación de la creación de organizaciones y entidades que favorecían la integración socioeconómica de las personas con mayores dificultades.

Con este vano progreso en la regulación de inserción socioeconómica, llegamos a 1999, cuando se presenta un anteproyecto de ley, el 23 de junio, sobre Medidas para la Inserción Sociolaboral, el cual tampoco fue tramitado finalmente, probablemente debido a que el planteamiento de esta iniciativa coincidió con el fin de la legislatura.

Posteriormente, en septiembre de 2000, *Convergència i Unió* presentó una proposición de ley de empresas de inserción, también rechazada por el Congreso de los Diputados. Durante todo este proceso, las diferentes comunidades autónomas en las que habían surgido empresas de inserción empezaron a configurar un marco legal, dentro de sus competencias, a través de instrumentos como leyes, decreto y convocatorias de subvenciones.

En los años posteriores, se debe destacar que, aunque no se regule definitivamente la inserción sociolaboral, se comienza hacer notar en las legislaciones aprobadas. Primero en el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se hace referencia al “contrato de inserción”, inexistente hasta la fecha, y más tarde la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que desarrolla el anterior decreto, en su disposición adicional novena establece:

“La contratación de personas en riesgo de exclusión en los supuestos a que se refiere el artículo 4.1.3 de la presente Ley podrá realizarse por empresas específicamente dedicadas a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, conforme a los números siguientes y a lo que reglamentariamente se determine.

Se considerarán empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, cualquiera que sea su forma jurídica y actividad económica, aquéllas que dediquen habitualmente no menos del 30 por 100 de sus puestos de trabajo al empleo de personas que estén en alguno de los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, para formarles y adiestrarles en el ejercicio normalizado de una actividad laboral; tendrán como fin primordial de su objeto social la plena integración laboral y el acceso al empleo ordinario de las indicadas personas. Dichas empresas podrán inscribirse voluntariamente en el registro público que a tal efecto se determine reglamentariamente. [...]”

Con esta reforma legal del del mercado de trabajo se contempla por primera vez el denominado «contrato de inserción», aunque, claramente esta referencia legal resultaba del todo insuficiente.

A partir de este momento se desarrollan una serie de acontecimientos que finalmente desencadenarán en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. El impulso político más importante para la creación de esta ley es el Programa Nacional de Reformas de España de 13 de octubre de 2005, el cual recoge una promesa de regulación legal de las Empresas de Inserción. Tras lo cual, todos los grupos parlamentarios se ponen de acuerdo y apoyan unánimemente que en el año 2006 se comience a trabajar en una legislación necesaria para la regulación de la inserción sociolaboral.

A lo largo del año 2006 el Consejo de Fomento de Economía Social, con la ayuda y colaboración del sector de las empresas de inserción, representado por FEDEI (más tarde pasaría a ser FAEDEI) y CEPES, estuvieron trabajando en este anteproyecto de ley de la inserción sociolaboral. Ese mismo año, con motivo de la reforma laboral, se aprobó la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo, en la cual se establece un plazo para presentar una norma con rango de ley que regule el régimen de las empresas de inserción:

“Disposición final quinta. Contratación de trabajadores en situación de exclusión social.

Con el fin de facilitar el empleo de los trabajadores en situación de exclusión social a los que se refiere la disposición adicional segunda, el Gobierno, en el plazo de seis meses desde la aprobación de esta Ley, y previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, incluidas las del sector afectado, aprobará una norma con rango de ley para regular el régimen de las empresas de inserción.”

Finalmente, el 13 de diciembre se aprueba el proyecto de Ley, y el 14 de diciembre de 2007 se publica en el BOE la “Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción”. Esta ley establece un marco contextual y legal de la inserción laboral para todo el territorio español, promueve una serie de medidas para la integración de las personas en situación de exclusión social a través de empresas de inserción y regula el régimen de las empresas de inserción.

A partir de este momento han ido surgiendo nuevas normativas e iniciativas de regulación en el ámbito de la inserción que se han llevado a cabo gracias al reconocimiento recibido en el año 2007 con la primera norma con rango de ley.

LEGISLACIÓN ESTATAL ACTUAL SOBRE INSERCIÓN SOCIOLABORAL. ORDEN CRONOLÓGICO.

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Ley estatal 27/2009 del 30 de diciembre de medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
- Real Decreto 49/2010, de 22 de enero, por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Contrato de Formación y Aprendizaje.
- Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- Decreto 25/2018, de 8 de mayo, por el que se regula la concesión directa de ayudas para el fomento de la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de empresas de inserción.

→ Decreto 97/2018, de 27 diciembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones para la cualificación y la inserción de personas desempleadas en el mercado laboral.

→ Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

LEGISLACIÓN AUTONÓMICA

CCAA	NORMATIVA
Aragón	Decreto 37/2006, de 7 de febrero del Gobierno de Aragón por el que se regulan las empresas de inserción laboral. DECRETO 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma de Aragón.
Andalucía	Decreto 193/2010, de 20 de abril, por el que se regula la calificación y se crea el Registro de Empresas de Inserción en Andalucía. Decreto-Ley 8/2014, de 10 de junio, de medidas extraordinarias y urgentes para la inclusión social a través del empleo y el fomento de la solidaridad en Andalucía. Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo. Decreto 192/2017, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía.
Canarias	DECRETO 137/2009, de 20 de octubre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, el procedimiento de acceso a las mismas y el Registro de Empresas de Inserción.
Castilla y León	Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo. ORDEN EMP/496/2017, de 16 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa Personal de Integración y Empleo (PIE), dirigido a trabajadores desempleados para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral

	<p>LEY 4/2018, de 2 de julio, de ordenación y funcionamiento de la Red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León.</p>
Castilla – La Mancha	<p>Decreto 179/2002, de 17 de diciembre, de desarrollo del ingreso mínimo de solidaridad, ayudas de emergencia social y prestaciones económicas a favor de colectivos desfavorecidos, y de la colaboración cooperación en materia de servicios sociales.</p> <p>Decreto 22/2010, de 20/04/2010, por el que se dictan normas de desarrollo para la calificación de empresas de inserción y se crea el registro administrativo de estas empresas.</p> <p>Decreto 97/2018, de 27 diciembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones para la cualificación y la inserción de personas desempleadas en el mercado laboral.</p> <p>Decreto 68/2020, de 3 de noviembre, por el que se regula la concesión directa de ayudas para el fomento de la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de empresas de inserción.</p>
Cataluña	<p>Ley 27/2002, del 12 de diciembre, sobre medidas legislativas para regular las empresas de inserción sociolaboral.</p> <p>Decret 277/2003, de 4 de novembre, de funcionament i competència del Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya.</p>
Extremadura	<p>Decreto 73/2018, de 29 de mayo, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para el fomento del empleo de las personas en situación de exclusión social a través de empresas de inserción de la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p> <p>Decreto 166/2018, de 9 de octubre, por el que se establecen las bases reguladoras del programa de inserción laboral de personas paradas de larga duración que hayan participado en un itinerario personalizado de inserción, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p>
Galicia	<p>Decreto 156/2007, de 19 de julio, por el que se regula el procedimiento para la calificación de las empresas de inserción laboral, se crea su registro administrativo y se establecen las medidas para el fomento de la inserción sociolaboral.</p> <p>Ley 10/2013, de 27 de noviembre, de inclusión social de Galicia</p>

Islas Baleares	<p>Decreto 60/2003, del 12 de junio, de iniciativas empresariales de inserción.</p> <p>Ley 3/2018, de 29 de mayo, del tercer sector de acción social.</p>
La Rioja	<p>Ley 7/2003, de 26 de marzo, de inserción sociolaboral</p> <p>Decreto 2/2006, de 13 de enero de 2006, por el que se crea el Registro de Empresas de Inserción Sociolaboral de La Rioja y se regulan los requisitos para la calificación e inscripción en dicho Registro</p>
Madrid	<p>Decreto 32/2003, de 13 de marzo de 2003, por el que se regula las empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social.</p>
Murcia	<p>Orden de 20 de junio de 2007, de la presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de las empresas de inserción.</p> <p>ORDEN de 2 de enero del año 2004, de la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social, sobre ayudas para programas de inserción.</p> <p>Decreto n.º 109/2016, de 5 de octubre, por el que se crea y regula el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Región de Murcia, y se dictan normas sobre el procedimiento de calificación de empresa de inserción laboral y su inscripción en dicho registro.</p>
Navarra	<p>Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad</p> <p>DECRETO FORAL 60/2009, de 2 de julio, de modificación del Decreto Foral 130/1999, de 26 de abril, por el que se regulan las ayudas económicas para el desarrollo de los programas de incorporación sociolaboral destinados a personas en situación de exclusión social.</p> <p>Decreto foral 94/2016, de 26 de octubre, por el que se regula el régimen de calificación, registro y ayudas de las empresas de inserción sociolaboral de Navarra.</p> <p>DECRETO FORAL 340/2019, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Decreto Foral 94/2016, de 26 de octubre, por el que se regula el régimen de calificación, registro y ayudas de las Empresas de Inserción Sociolaboral de Navarra.</p>

País Vasco	<p>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 de Euskadi</p> <p>ORDEN de 4 de mayo de 2009, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se regulan las ayudas para la creación y el sostenimiento de las empresas de inserción.</p> <p>Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi.</p>
Valencia	<p>Ley 1/2007, de 5 de febrero, de la Generalitat, por la que se regulan las empresas de inserción para fomentar la inclusión social en la Comunidad Valenciana.</p> <p>DECRETO 81/2009, de 12 de junio, del Consell, por el que se dictan normas de desarrollo para la calificación, registro y fomento de las empresas de inserción en la Comunitat Valenciana.</p>

5.1.2 CONCRECIÓN Y POLITICAS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA Y LAS CCAA

En España hay diferentes requisitos capacitan a una organización a actuar como empresa de inserción, estos se encuentran definidos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción:

“a) Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras a que se refiere el artículo siguiente. Esta participación será al menos de un cincuenta y uno por ciento del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.

b) Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.

c) Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el treinta por ciento durante los primeros tres años de actividad y de al menos el cincuenta por ciento del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.

d) No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.

e) Aplicar, al menos, el ochenta por ciento de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.

f) Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio.

g) Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.”

Asimismo, el DECRETO 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma de Aragón completa estos requisitos indicando que uno de los elementos que cualifica a una empresa como de inserción es el objeto social, debiendo regirse este bajo el fin de la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social, como un tránsito hacia el empleo ordinario.

Por otro lado, encontramos que la Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral, en Cataluña incluye en sus requisitos que la empresa que pida ser calificada como empresa de inserción no debe haber incurrido en ningún despido improcedente durante el año anterior a la solicitud de calificación.

Del mismo modo sucede con las demás comunidades autónomas a lo largo del territorio español, cada una a través de sus competencias complementa o limita la clasificación de empresas de inserción dentro de sus facultades.

En los últimos años la actividad de las empresas de inserción se ha consolidado como un importante medio para la activación del empleo. Tras las crisis acaecidas en las últimas décadas, tanto mercado laboral como la economía mundial se han visto deterioradas. Esto se ha traducido inexorablemente en el aumento de personas en riesgo de exclusión social y en un deterioro de las condiciones tanto laborales como sociales. Es por esto que las empresas de inserción se han visto reforzadas públicamente, alcanzando la declaración de entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General (SIEG) en el año 2015.

Asimismo, podemos comprobar que tanto en España como en la Unión Europea se está apostando por una economía social más ajustada a la realidad actual. Mediante nuevas políticas sociales, como la Estrategia Española de la Economía Social 2021-2027, y el Plan de Acción para la Economía Social 2021.

Gracias a estos reconocimientos, las empresas de inserción se sitúan en una mejor posición ante las administraciones públicas en cuanto al fomento de las mismas. De esta manera, se puede justificar la inversión de capital financiero en la creación y promoción de entidades dedicadas a la integración de personas en riesgo de exclusión como método de ayuda sociolaboral.

Según datos del Balance Social de 2019 de FAEDEI en la actualidad las EI desarrollan su actividad especialmente en ámbito provincial, un 60% de ellas, seguidamente nos encontramos que un 35% de las EI actúan en el ámbito autonómico, por otra parte, un 23% de las EI se desarrollan en el ámbito local y tan sólo un 2% opera en el ámbito internacional.

5.1.3 ELEMENTOS CLAVE DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA. UNA COMPARATIVA ENTRE ARAGON Y CATALUÑA.

FINALIDAD

Por supuesto uno de los puntos en los que tienen que coincidir todas las normativas que regulen este ámbito, es la finalidad de las empresas de inserción. Hay que destacar que la propia normativa estatal ley 44/2007, ya en su preámbulo da por hecho este fin último de las empresas de inserción:

“... dado que las empresas de inserción responden a la finalidad de la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, junto al hecho de una necesaria tutela por parte de las Administraciones Públicas, tienen que reinvertir la mayor parte de sus posibles beneficios económicos en la ampliación o mejora de sus estructuras productivas o de inserción.”

Si miramos a la legislación aragonesa, en art. 1 del Decreto 37/2006 se hace referencia a que la finalidad de las empresas de inserción es “potenciar la inserción sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión sociolaboral, dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón. El objetivo último es integrar a estas personas en el mercado ordinario, y para ello, la empresa contratante deberá poner a disposición de los trabajadores la formación y orientación necesarias, a través de las acciones y medidas que considere necesarias”, en definitiva, que la empresa contratante deberá llevar un seguimiento del proceso de inserción del trabajador en inserción.

Por otra parte, en la legislación catalana se hace referencia a la finalidad de las empresas de inserción en el art. 3.1 de la Ley 27/2002, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral, el cual dice:

“Tiene la consideración de empresa de inserción aquella que sea calificada como tal, que lleve a cabo cualquier actividad económica de producción de bienes o de prestación de servicios y cuyo objeto social tenga como finalidad primordial la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social”.

Seguidamente en el mismo artículo, en el apartado 3, se establece que la finalidad de estas empresas viene dada por los requisitos exigidos para ser calificada como empresa de inserción. De todos los requisitos que aparecen en el art. 4, aquellos que hacen referencia al fin último de las empresas son los apartados a y e, en los cuales se expresa la voluntad de contribuir al proceso de integración en la sociedad laboral y también el fin económico de los resultados de la empresa:

“Artículo 4. Requisitos para las empresas de inserción.

1. Las empresas de inserción, además de cumplir lo establecido por el artículo 3, deben cumplir los requisitos siguientes:

a) Proporcionar a los trabajadores incluidos en alguna de las situaciones mencionadas 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 social y laboral y, si procede, servicios de intervención o medidas de acompañamiento social que permitan su posterior incorporación en el mercado de trabajo ordinario.

[...]

e) Aplicar, al menos, el 80 por 100 de los resultados o los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio económico a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción. En caso de que no hubiera necesidad de ampliación o mejora o que no fuera preciso destinar a la misma la totalidad de dicho porcentaje de excedentes o resultados, la parte no dispuesta debe quedar imputada al fondo de reserva de la empresa, con la finalidad establecida por este apartado. [...]"

COLECTIVOS DE INSERCIÓN EN LAS EI

En relación a las personas y/o colectivos a los que va dirigida esta inserción sociolaboral, se puede decir que las diferentes normativas tienen una mayoría de elementos concordantes y unos que difieren según las competencias de cada comunidad autónoma. Con la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción, se establecen unos requisitos mínimos que deben cumplir las personas que accedan al todo proceso de inserción en una empresa en España:

“Artículo 2 Trabajadores de las empresas de inserción

1. Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta Ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:

a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1.º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2.º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

2. La situación de exclusión de las personas pertenecientes a los colectivos a los que se hace referencia en el apartado 1, deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes.

Se entiende por Servicios Sociales competentes los correspondientes de las Comunidades Autónomas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148.1.20 de la Constitución Española y lo establecido en las distintas Leyes Orgánicas de Estatutos de Autonomía, así como los determinados por las Corporaciones Locales, de acuerdo a los artículos 25 y 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con arreglo a lo que establece la legislación estatal o autonómica.”

En el mismo artículo, apartado 2, se hace referencia a las competencias atribuidas a las comunidades autónomas, en el sentido que la situación de exclusión debe ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes. Lo que da a pie a que las comunidades Autónomas puedan establecer sus propios criterios para el acceso a estos programas, aunque siempre con carácter de mejora de lo que establece la ley estatal, nunca se puede empeorar las condiciones establecidas en dicha ley.

El Decreto 36/2006, del Gobierno de Aragón, aborda este tema desde la perspectiva individual de cada persona o trabajador con necesidades de inserción y establece numerosas opciones a las que se puede acoger una persona para que se considere en exclusión social o riesgo de exclusión y pueda acceder a los servicios que proporcionan las empresas de inserción en Aragón.

“Artículo 5. Colectivos de difícil inserción.

[...]

2. A los efectos de este decreto, se considerarán trabajadores desfavorecidos pertenecientes a colectivos de difícil inserción laboral, los que se enumeran a continuación:

- a) Personas con disfunciones intelectuales límite.
- b) Personas con enfermedades mentales y discapacitados psíquicos con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- c) Discapacitados físicos o sensoriales con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- d) Miembros de minorías étnicas cuyas características condicionen su integración socio-laboral.
- e) Inmigrantes en situación legal en España y en posesión de permiso o autorización de trabajo, cuyas características condicionen su integración laboral.
- f) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, y ex-internos que se encuentren en situación de desempleo durante el primer año de libertad definitiva.
- g) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social.
- h) Ex-toxicómanos, previo informe del centro del que provienen, que no se hallen en situación de Incapacidad Temporal.
- i) Perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción.
- j) Transeúntes.
- k) Jóvenes menores de 30 años procedentes de centros y residencias de menores en dificultad y en situación de conflicto social.
- l) Jóvenes procedentes de programas de garantía social.

- m) Emigrantes españoles retornados con graves necesidades personales o familiares.
- n) Personas que tengan a su cargo una familia monoparental y presenten graves necesidades personales o familiares.
- o) Mujeres víctimas de malos tratos procedentes de casas de acogida o programas de protección.
- p) Personas desempleadas mayores de 50 años que hubiesen permanecido inscritas de forma ininterrumpida como demandantes de empleo en una oficina del Servicio Público de Empleo durante, al menos, doce meses.
- q) Cualquier persona que, a criterio de los Servicios Sociales de la Administración Autonómica o Local y del Instituto Aragonés de Empleo, requiera su inclusión en un proceso.”

Sin embargo, en la Ley catalana 27/2002, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral, se aborda esta cuestión desde el punto de vista colectivo, así como en la legislación estatal. Se establecen una serie de colectivos que intentan englobar más o menos el conjunto de la exclusión social, desde diferentes puntos de vista y las personas se tienen que calificar dentro de esos colectivos para poder entrar a trabajar en una empresa de inserción.

“Artículo 2. Destinatarios de la inserción sociolaboral.

1. La inserción sociolaboral va dirigida a personas en situación o grave riesgo de exclusión social que estén en paro y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario.
2. Son sujetos de inserción sociolaboral las personas que, estando en la situación descrita en el apartado 1, se hallen incluidas en alguno de los colectivos siguientes:
 - a) Personas con disminución física, psíquica o sensorial o con enfermedades mentales que tengan posibilidades de inserción en el mundo laboral.
 - b) Personas destinatarias de la renta mínima de inserción.
 - c) Personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, porque no cumplen los requisitos establecidos por el artículo 6.1 de la Ley 10/1997, de 3 de julio, de la renta mínima de inserción.
 - d) Jóvenes mayores de dieciséis años y menores de treinta provenientes de instituciones de protección de menores.
 - e) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se hallen en proceso de rehabilitación y reinserción social.
 - f) Internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo, personas en libertad condicional y personas ex reclusas.
 - g) Personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, pero que se hallen, a juicio de los servicios sociales competentes, en situación de riesgo de exclusión.
 - h) Parados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años.
3. El acceso de una persona a una empresa de inserción debe ir precedido de un informe sociolaboral, homologado a nivel de Cataluña.”

DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL TRABAJADOR EN PROCESO DE INSERCIÓN Y LA EI

La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en el art.12, indica que los contratos de trabajo celebrados entre personas en exclusión social y las empresas de inserción tendrán una duración determinada.

La duración de la relación laboral viene aclarada en el artículo 15 de la misma ley, en su punto claro expresa:

“El contrato podrá concertarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.

Si se concierta por una duración inferior a la máxima prevista en el párrafo anterior, podrá prorrogarse hasta alcanzar la referida duración máxima, siendo la duración mínima de cada prórroga al menos igual a la duración inicial del contrato. Los Servicios Sociales Públicos competentes deberán informar sobre la adecuación de la prórroga.”

En este sentido ambas normativas de Aragón y Cataluña contemplan el mismo supuesto sin variaciones en dicha disposición.

LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Tanto en Aragón como en Cataluña y en todo el territorio español, la actividad económica de las empresas de inserción se basa en la producción de bienes o la prestación de servicios, como otras tantas empresas del mercado laboral. Su diferenciación radica en que esta actividad debe estar sujeta a la consecución del objeto social de la empresa, siendo este la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social, dedicando sus actividades económicas a su objeto social.

La actividad económica a la que se dedica cada organización debe ser lícita, sin entrar en conflicto con las leyes de la competencia.

Además, se tiene la obligación de dedicar los resultados o los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio económico a la mejora o la ampliación de las estructuras productivas y de inserción.

EL REGISTRO DE LA ENTIDAD

Toda entidad que dedique su actividad a la inserción sociolaboral debe registrarse en el registro administrativo correspondiente en función de la forma jurídica en la que se hayan conformado, en el Registro Mercantil o en el Registro de Sociedades Cooperativas.

La inscripción en este registro previo en la administración es obligatoria para alcanzar la calificación de Empresa de Inserción. Una vez inscritas deben solicitar la calificación de empresa de inserción al Registro administrativo competente de la Comunidad Autónoma.

En Aragón se encuentra el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Aragón, adscrito al Instituto Aragonés de Empleo.

En Cataluña, el Registro administrativo de empresas de inserción de Cataluña, adscrito a la unidad administrativa que tenga asignadas las funciones relativas a la ejecución de las acciones para la inserción laboral de las personas acogidas a la renta mínima de inserción y de otros colectivos en situación o grave riesgo de exclusión social.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tiene un Registro Administrativo de Empresas de inserción, con un único propósito informativo.

LAS AUDITORÍAS ANUALES

Toda entidad considerada como Empresa de Inserción tiene la obligación de someterse a una auditoría anualmente, con el fin de cotejar y comprobar la situación financiera de la entidad, así como, verificar que el excedente de los resultados económicos de la misma es efectivamente destinado a la propia inserción laboral.

FORMA JURÍDICA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

La ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, especifica en su artículo 4:

“Tendrá la consideración de empresa de inserción 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”

En Aragón, actualmente la totalidad de las empresas de inserción tienen la forma jurídica de Sociedad Limitada, asimismo está contemplado que puedan tener otras formas como Sociedad Anónima, Sociedad Limitada Laboral, Sociedad Anónima Laboral o Sociedad Cooperativa.

Por su parte en Cataluña, las formas jurídicas que suelen adoptar las empresas de inserción son Sociedad Mercantil, Sociedad Laboral o Cooperativa.

TIPOS DE ENTIDADES PROMOTORAS Y PARTICIPACION PATRIMONIAL SOBRE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Uno de los requisitos para formalizar una empresa de inserción es que tienen que estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras. En el artículo 6 de la LEI, se expone quienes tendrán esta consideración:

“Artículo 6. Entidades promotoras.

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 personas especialmente desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción, en las que participarán en los términos recogidos en la letra a) del artículo anterior.”

Y, tal y como se expone en el artículo 6, la participación de dichas entidades promotoras viene especificada en el artículo 5 epígrafe a) “Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras a que se refiere el artículo siguiente. Esta participación será al menos de un cincuenta y uno por ciento del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los

límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.”

Por su parte, Aragón y Cataluña se rigen bajo las mismas condiciones establecidas en la legislación estatal, la única diferencia remarcable es que en Cataluña, tal y como se establece en el artículo 4.1.b) de la Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral, cuando se trate de una empresa de inserción con forma jurídica de cooperativa no es necesario que exista una entidad promotora, siempre y cuando tenga legalmente reconocida la condición de iniciativa social.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA DE TRABAJADORES EN INSERCIÓN

Si tenemos en cuenta la regulación existente en cuanto a la composición de la plantilla de las empresas de inserción, del mismo modo que pasa en las entidades promotoras, la diferencia en mínima.

El artículo 5. b) de la LEI, establece que al menos el 30% de la plantilla de la empresa de inserción deben ser trabajadores en inserción y este porcentaje debe mantenerse en el tiempo durante los 3 primeros años desde la calificación como empresa de inserción. A partir del cuarto año el mínimo de trabajadores en proceso de inserción que formen parte de la plantilla debe ser de al menos el 50%. Nunca pudiendo ser un número menor a 2 trabajadores en inserción.

Si observamos las legislaciones autonómicas de Aragón y Cataluña vemos que se rigen por lo establecido en la legislación estatal, pero cada una de ellas agrega complementos a la disposición legal establecida.

En Cataluña, en el artículo 4.1.c) de la Ley 27/2002, se establece, además del 30% mínimo de trabajadores en inserción, un máximo de del 70% de trabajadores en proceso de inserción en la plantilla de estas empresas, asimismo tampoco obliga a aumentar al 50% de trabajadores en inserción a partir del cuarto año. Es decir, en Cataluña sólo se exige mantener durante toda la vida de la empresa de inserción entre un 30% y un 70% de trabajadores en proceso de inserción.

En Aragón, atendiendo al DECRETO 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma de Aragón, el artículo 8.1.f) establece:

“Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el treinta por ciento del total de la plantilla durante los primeros tres años de actividad, y de al menos el cincuenta por ciento a partir del cuarto año. El número de trabajadores de inserción no podrá ser en ningún caso inferior a dos. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales los mencionados porcentajes se aplicarán computando tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los socios trabajadores o socios de trabajo.”

Incluyendo de esta manera la acepción de la diferencia en el cómputo de la plantilla en las sociedades cooperativas y sociedades laborales. Esta inclusión de los socios trabajadores o socios de trabajo se debe a que en Aragón una vez el trabajador haya finalizado el plazo máximo de inserción tiene la posibilidad de integrarse en la empresa en calidad de socio trabajador o socio de trabajo.

Asimismo, es interesante señalar la diferencia en los tipos de contratos en cada comunidad, en Aragón, las personas en exclusión social son contratadas como trabajadores por cuenta ajena. Por otro lado, los contratos de inserción que se celebran en las EI tienen inclinación a una duración temporal del mismo, ofreciendo una relación indefinida como socio trabajador o de trabajo de la cooperativa al punto de la finalización del proceso de inserción.

Sin embargo, en Cataluña, las personas en proceso de inclusión pueden ser socios de trabajo o socios trabajadores desde el inicio de la relación laboral. Tal y como establece el artículo 10.1 de la Ley 27/2002.

“Las personas que se incorporen a una empresa de inserción en virtud de un proceso de inserción sociolaboral pueden hacerlo en alguna de las condiciones siguientes:

- a) Socio o socia trabajador, cuando la empresa de inserción sea una cooperativa de trabajo asociado o una sociedad laboral.
- b) Socio o socia de trabajo, cuando la empresa de inserción sea una cooperativa distinta de la de trabajo asociado.
- c) Trabajador o trabajadora por cuenta ajena, tanto en el caso de que la empresa de inserción sea una cooperativa o una sociedad laboral, con las limitaciones legales correspondientes, como en el caso de que sea una sociedad mercantil.”

5.1.4 ASOCIACIONES MAS REPRESENTATIVAS EN EL MARCO ACTUAL

ASOCIACIÓN	AÑO DE CREACIÓN
Asociación Madrileña de EI (AMEI)	1995
Asociación Intersectorial de Recuperadores y Empresas Sociales de Cataluña (AIRES)	1995
Coordinadora Catalana de EI (ACEI)	1997
Asociación de EI de Andalucía (EIDA)	1998
Federación de empresas de inserción de Cataluña (FEICAT)	2008
Asociación de Aragonesa de EI (AREI)	1999
Federación Española de EI (FEDEI)	1998, disuelta en 2007
Federación de Asociaciones Empresariales de EI (FAEDEI)	2007
Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria (AERESS)	1994

FAEDEI (Federación de Asociaciones Empresariales de EI) nace en el año 2007, a través de un acuerdo entre FEDEI y la Confederación Nacional de Promotores de Entidades y Empresas de Inserción (CONPEEI), para la unificación de la representación de las empresas de inserción de España en una única plataforma.

Actualmente las agrupaciones territoriales que forman parte de FADEI son las siguientes:

- Asociación de Empresas de Inserción de Canarias, ADEICAN
- Asociación de Empresas de Inserción del Principado de Asturias, ADEIPA
- Asociación de Empresas de Inserción de la Región de Murcia, ADEIRMUR
- Asociación de Empresas de Inserción de Galicia, AEIGA
- Asociación de Empresas de Inserción de Madrid, AMEI
- Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, AREI
- Asociación de Empresas de Inserción de Castilla La Mancha, ASEIRCAM
- Asociación Valenciana de Empresas de Inserción, AVEI
- Asociación de Empresas de Inserción de Navarra, EINA
- Federación Castellano Leonesa de Empresas de Inserción, FECLEI
- Asociación de empresas de Inserción del País Vasco, GIZATEA
- Asociación de Empresas de Inserción de Extremadura, INSERCIONEX

Señalar que, hasta el año 2015 la Federación de empresas de inserción de Cataluña (FEICAT) se encontraba dentro de la agrupación FADEI en conjunto con el resto de asociaciones de EI del territorio español, sin embargo, a partir de 2016 ésta deja de formar parte de la federación.

FEICAT se constituye el año 2008, está formada por 36 empresas inscritas en el registro de Empresas de Inserción del Departamento de Trabajo y tiene representatividad en todo el territorio de Cataluña. Se fundó mediante un trabajo conjunto entre las dos plataformas existente sen el momento, AIRES Y ACEI, con la finalidad de unificar la relación de las distintas empresas de inserción en todo el territorio catalán.

Por otro lado, en la parte aragonesa encontramos a (AREI) Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción constituida en 1999, es una organización sin ánimo de lucro que congrega a las empresas de inserción aragonesas y hace las funciones de representación.

En la actualidad, AREI engloba a las 16 empresas de inserción existentes en Aragón, constituyendo el único organismo de representación de las mismas. Esta entidad promueve fomenta y apoya la actividad empresarial de las distintas organizaciones agregadas.

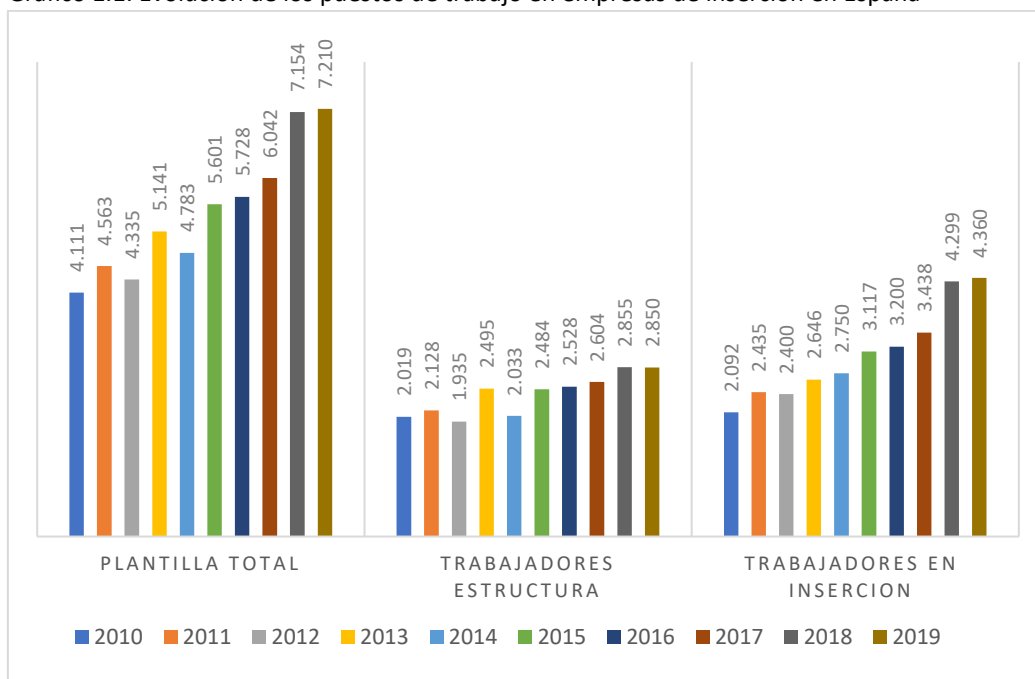
6. INDICADORES SOCIOECONOMICOS

6.1 INDICADORES SOCIALES

6.1.1 EVOLUCION DE LOS PUESTOS DE TRABAJADORES EN INSERCIÓN

Durante los últimos años la ocupación en empresas de inserción ha ido en aumento, tal y como se muestra en el gráfico 1.1, las empresas de inserción año tras año han estado creciendo, incorporándose al mercado nuevas organizaciones y/o añadiendo nuevos puestos en las entidades ya establecidas. De esta manera, cada vez más personas en exclusión son capaces de acceder al mercado laboral a través de programas de inserción.

Gráfico 1.1. Evolución de los puestos de trabajo en empresas de inserción en España



Fuente: FAEDEI (Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción)

Datos extraídos de la tabla 1 del anexo.

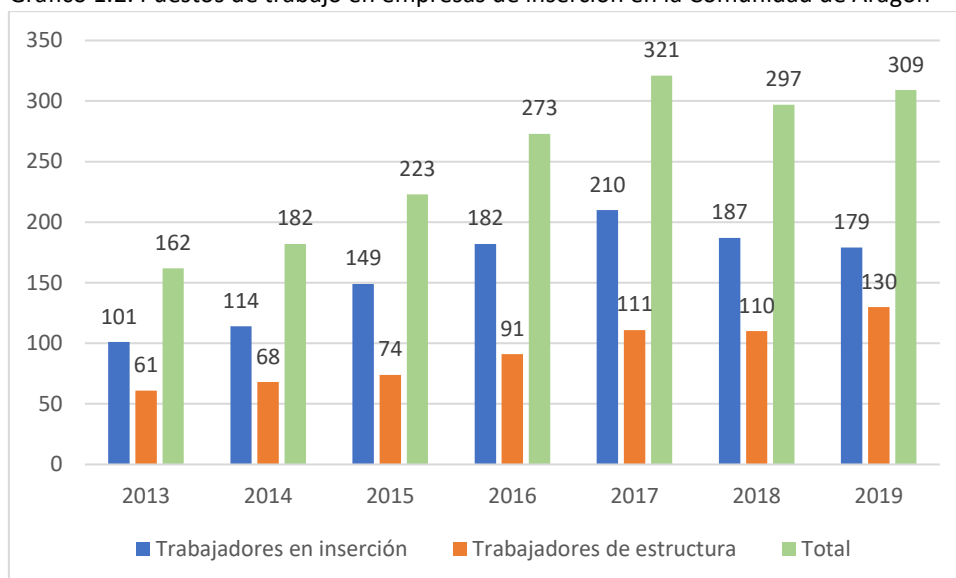
Como se puede ver en el gráfico 1.1 desde el año 2010 hasta el 2019 se han incorporado 3.099 nuevos puestos de trabajo en las empresas de inserción en España. De los cuales un 73.18% se han destinado a personas trabajadoras en inserción (PTI).

Cuando analizamos la progresión de los puestos de trabajo en las comunidades autónomas vemos que tanto en Aragón como en Cataluña esta progresión se ha mantenido en el transcurso del tiempo.

En Aragón (gráfico 1.2), podemos ver que desde el año 2013 hasta el año 2017 se dio un aumento exponencial pasando de 162 puestos de trabajo a 321, en los años sucesivos, esta progresión se estancó, incluso llegando a reducir 24 puestos del año 2017 al 2018, reducción que se ha recuperado un poco en el año 2018 con 12 nuevos puestos abiertos en las empresas de inserción en Aragón.

Casi la misma progresión ha mantenido la proporción de puestos dedicados a la inserción desde 2013 al 2017 se añadieron 109 puestos hasta llegar a los 210 puestos de inserción, cayendo después del año 2017 hasta 179 puestos.

Gráfico 1.2. Puestos de trabajo en empresas de inserción en la Comunidad de Aragón



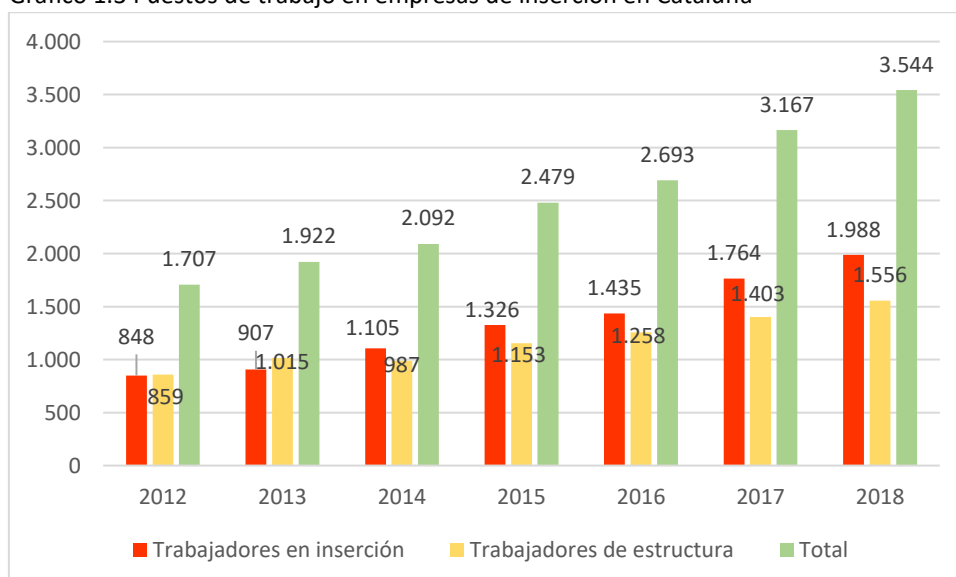
Fuente: AREI (Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción)

Datos extraídos de la tabla 3 del anexo

En lo que a Cataluña se refiere, la progresión de los puestos de inserción ha ido en aumento ininterrumpido desde el año 2012 hasta el año 2018¹, pasando de 848 puestos para personas trabajadoras en inserción a 1988 puestos, un aumento de 1140 puestos en 6 años. El total de puestos añadidos en este periodo supone un 51,8%.

Si atendemos al gráfico 1.3 podemos ver que, aunque el aumento es progresivo hay una evidente incidencia en los últimos años, desde 2016, constituyéndose este aumento de 1.000 empleo nuevos en 2 años.

Gráfico 1.3 Puestos de trabajo en empresas de inserción en Cataluña



Fuente: FEICAT (Federación de Empresas de Inserción de Cataluña)

Datos extraídos de la tabla 2 del anexo

¹ Datos extraídos del último balance social existente de FEICAT

6.1.2 DATOS SOCIOLABORALES PTI (Personas Trabajadoras en Inserción)

En primer lugar, es interesante exponer los diferentes colectivos a los que realmente están dirigidos los puestos de inserción, ya que, aunque dichos colectivos estén regulados en la ley estatal 44/2007, ciertamente nunca se atiende a todos y en cada comunidad autónoma dedican puestos de inserción a diferentes tipos de colectivos.

En la tabla 1.1 se muestran las proporciones de puestos de trabajo en inserción que han sido dedicados a cada colectivo en situación de exclusión social en Aragón. Como se puede comprobar el mayor porcentaje de ocupación en empresas de inserción viene dado por personas que perciben rentas mínimas, un 52.82%, más de la mitad. Seguidamente el colectivo de personas procedentes de servicios de prevención e inserción social ocupan un 39.44%.

Tabla 1.1 Situación de exclusión social de los usuarios de las EI. (Aragón)

SITUACION DE EXCLUSION SOCIAL	2019
Perceptores de Rentas Mínimas	52,82%
Parados de larga duración	4,93%
Jóvenes de 18-30 años de instituciones de protección de menores	1,41%
Personas procedentes de drogodependencia o trastornos adictivos	0,00%
Internos y ex internos de penitenciarias	1,06%
Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo	0,00%
Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social	39,44%

Fuente: AREI

Como puntos a desatacar, en el año 2019 no se ha ocupado nadie procedente de los colectivos de drogodependencia o trastornos adictivos ni procedentes de alojamiento alternativo en las empresas de inserción en Aragón.

Por la parte de Cataluña², (tabla 1.2) el colectivo con mayor tasa de ocupación en las empresas de inserción con diferencia es el de personas en paro con situación de exclusión social acreditada por los servicios sociales, un 76.80%. Un punto a destacar en comparación con Aragón se ve en el colectivo de personas destinatarias de rentas mínimas, puesto que en Cataluña sólo ocupan el 9% de los puestos de inserción mientras que en Aragón es el colectivo mayoritario.

² Datos extraídos del último balance social existente de FEICAT

Tabla 1.2. Situación de exclusión social de los usuarios de las EI. (Cataluña)

SITUACION DE EXCLUSION SOCIAL	2018
Personas destinatarias del RMI/RGC ³	9,00%
Personas en paro con situación de exclusión social acreditada por los servicios sociales	76,80%
Jóvenes de 16-30 años de instituciones de protección de menores	5,70%
Personas con problemas de drogodependencia y alcoholismo	1,10%
Internos y ex internos de penitenciarias	7,30%

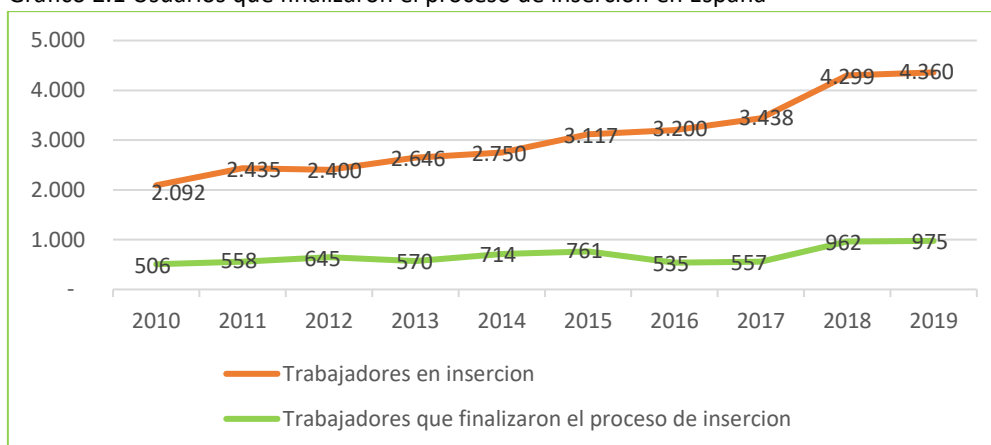
Fuente: FEICAT

→ RESULTADO DE LOS PROCESOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

En el gráfico 2.1, se muestra la progresión de la inserción sociolaboral en España desde el año 2010 hasta el año 2019. Como se expone, el dato no ha variado mucho en el tiempo, aunque sí que es cierto que el número total de personas que finalizan el proceso ha ido en aumento, el número de personas que comienzan el proceso también ha ido en aumento.

En los años 2016 y 2017, solamente un 17% y 16% de personas respectivamente que se encontraban en inserción finalizaron dicho proceso. Si miramos a los últimos años vemos que, aunque 975 personas finalizaron su inserción en 2019 esto supuso un 22% de las personas que se encontraban en inserción dicho año, misma proporción que en el año anterior.

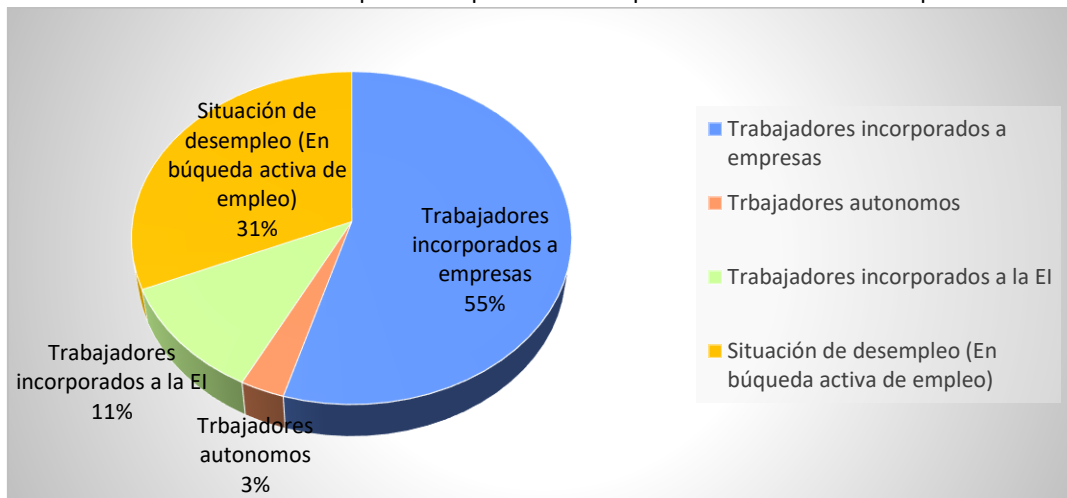
Gráfico 2.1 Usuarios que finalizaron el proceso de inserción en España



Fuente: FAEDEI // Datos extraídos de la tabla 1 del anexo

³ Renta Mínima de Inserción/ Renta Garantizada de Ciudadanía

Gráfico 2.2. Situación laboral de personas que finalizan el proceso de inserción en España 2019



Fuente: FADEI // Datos extraídos de la tabla 1 del anexo.

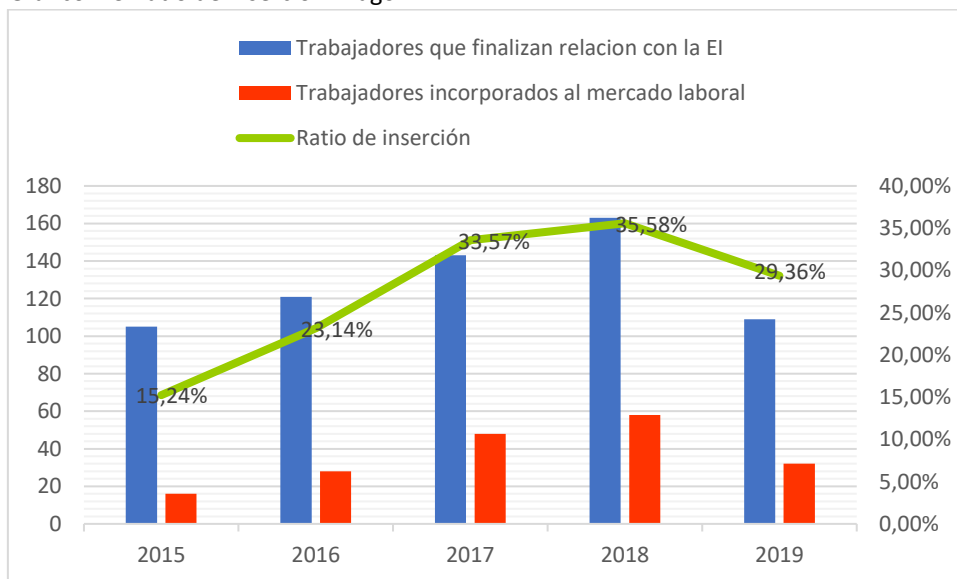
Por otro lado, analizando la situación laboral, después de finalizar la relación con las empresas de inserción, de los trabajadores en el año 2019 podemos ver que el 55% se incorpora al mercado laboral a través de empresas ordinarias. Sin embargo, un 31% se encuentra a la salida de su proceso de inserción en situación de desempleo.

Asimismo, aunque de manera residual algunas personas trabajadoras en inserción se integran al mercado laboral por cuenta propia, un 3%. También es interesante destacar que un 11% ha entrado a formar parte de la propia empresa de inserción u otras, pero en un puesto de trabajador de estructura.

Por otra parte, si lo miramos por comunidades la efectividad del proceso de inserción varía.

Tomando en cuenta los datos proporcionados por AREI sobre las personas que finalizan la relación con la EI y las personas que efectivamente se incorporan al mercado laboral, en el último año el ratio de inserción es de un 29.36%.

Gráfico 2.3 Ratio de inserción Aragón



Fuente: AREI // Datos extraídos de la tabla 7 del anexo

Es destacable mirar la progresión de este ratio puesto que desde 2015 ha estado creciendo exponencialmente hasta el 2018 llegando a alcanzar un ratio de inserción de 35.58%. Sin embargo, en el último año ha caído un 6.22%.

A continuación, se muestra, en la tabla 1.3, la situación laboral de los trabajadores que han pasado por empresas de inserción en el año 2019 en Aragón.

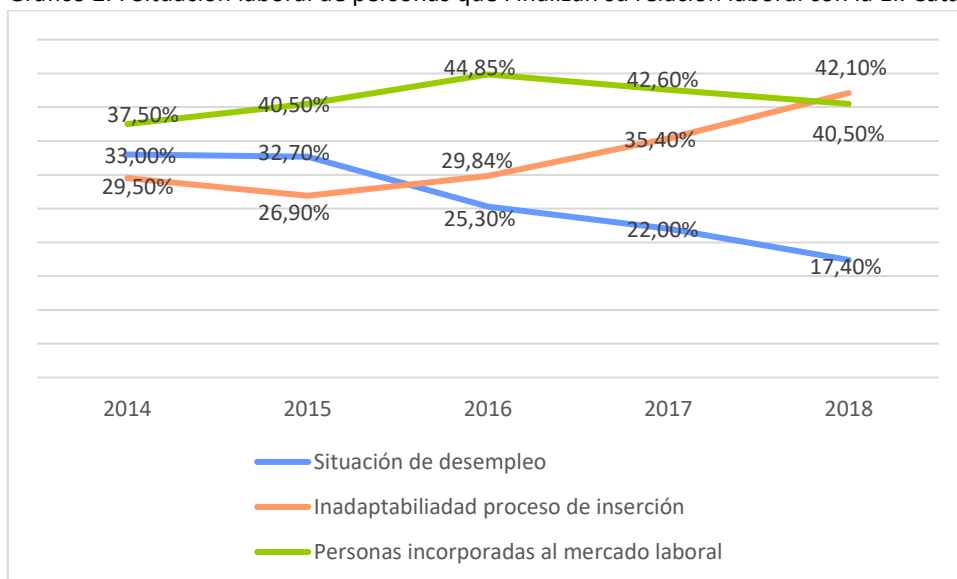
Tabla 1.3 Situación laboral Aragón

SITUACION LABORAL		2019
Continúan su proceso en la EI		175
Finalizan su relación laboral con la EI	Situación de desempleo	33
	Inadaptabilidad al proceso de inserción	44
	Incorporación al mercado laboral ordinario	32
Total de trabajadores que han pasado por EI		284

Fuente: AREI

Por la parte catalana encontramos que desde 2014 hasta 2018 la proporción de personas que finalizan su relación laboral con las empresas de inserción esta en descenso alcanzando un mínimo del 17.4% en el último año. Por el contrario, la media de personas trabajadoras en inserción que abandonan el proceso por inadaptabilidad a la inserción ha ido aumentando hasta un 42.1% en el año 2018. (gráfico 2.4)

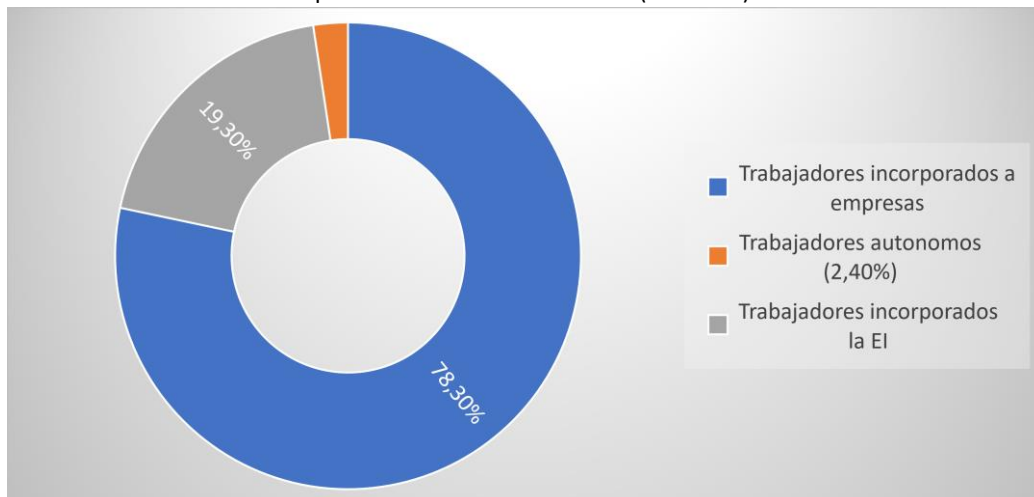
Gráfico 2.4 Situación laboral de personas que Finalizan su relación laboral con la EI. Cataluña



Fuente: FEICAT // Datos extraídos de la tabla 4 del anexo

En el siguiente gráfico (2.5), se muestra la proporción de las diferentes ocupaciones de las personas que finalizan el proceso de inserción y se integran efectivamente en el mercado laboral en Cataluña. Los datos se asemejan bastante en el sentido de que la ocupación mayoritaria se efectúa en empresas ordinarias por cuenta ajena y tan solo un 2.4% se incorporan al mercado por cuenta propia.

Gráfico 2.5. Indicador de empleo tras la inserción en 2018 (Cataluña)

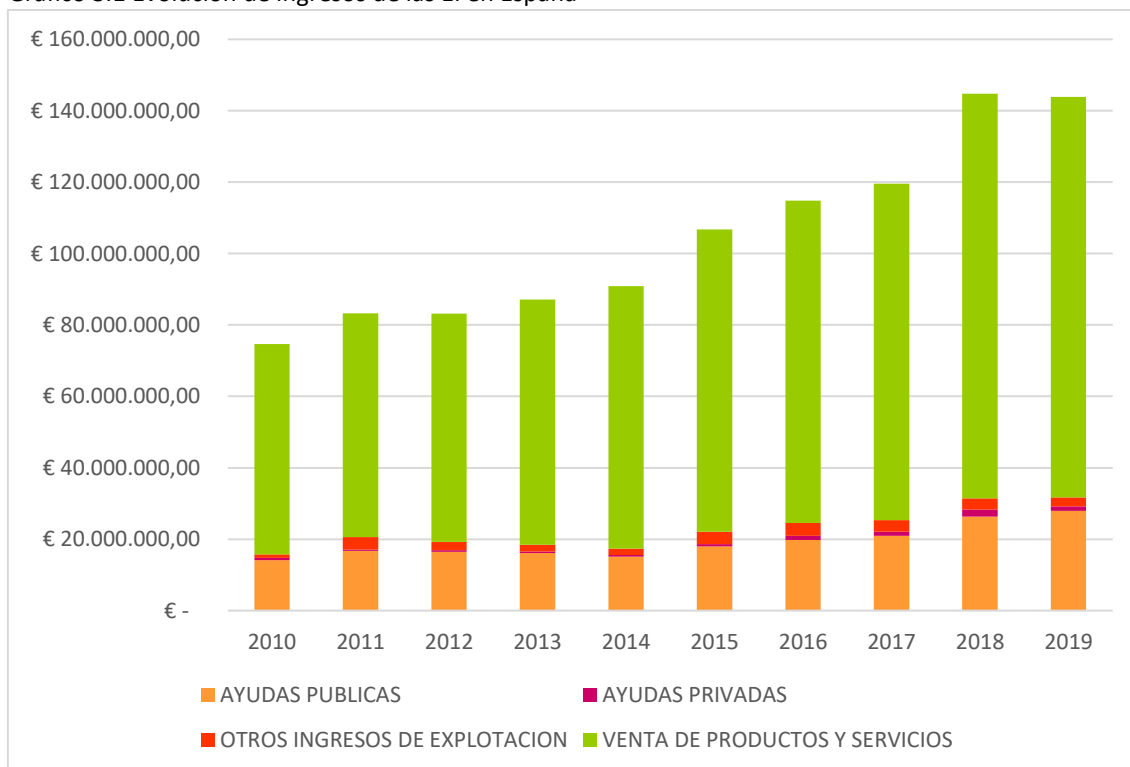


Fuente: FEICAT // Datos extraídos de la tabla 5 del anexo

6.2 INDICADORES ECONOMICOS

6.2.1 INGRESOS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Gráfico 3.1 Evolución de ingresos de las EI en España



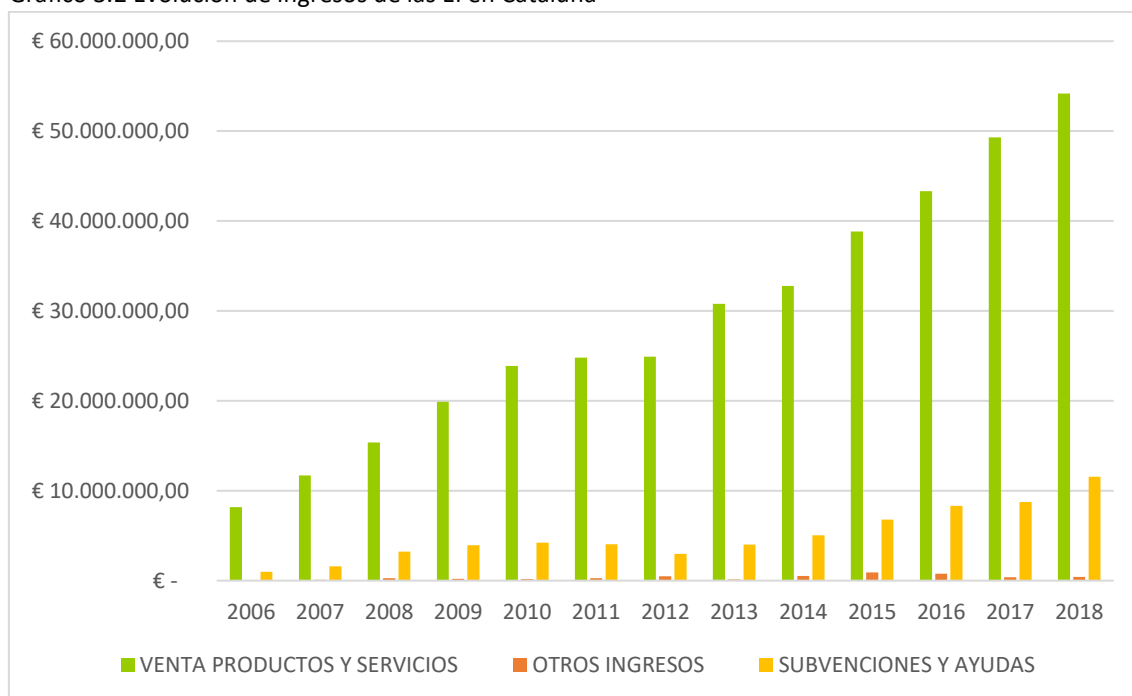
Fuente: FAEDEI // Datos extraídos de la tabla 8 del anexo

Atendiendo la parte económica (gráfico 3.1) de las empresas de inserción podemos comprobar como los ingresos propios procedentes de la actividad económica de las organizaciones han ido en aumento progresivo llegando en el último año a una suma mayor de 114 millones de euros. Esto supone el 80% de los ingresos totales, manteniéndose igual que en el año anterior.

Asimismo, las subvenciones públicas a las empresas de inserción han aumentado a la par que los ingresos propios, constituyendo en el último año el 19% de los ingresos totales, un 1% más que en 2018 y 2017. Por otro lado, un 1% de la financiación de las empresas de inserción proviene de entidades de entidades privadas.

En los siguientes gráficos se muestra la progresión de los ingresos tanto propios como procedentes de ayudas públicas y privadas de las empresas de inserción en Aragón y Cataluña.

Gráfico 3.2 Evolución de ingresos de las EI en Cataluña



Fuente: FEICAT // Datos extraídos de la tabla 10 del anexo

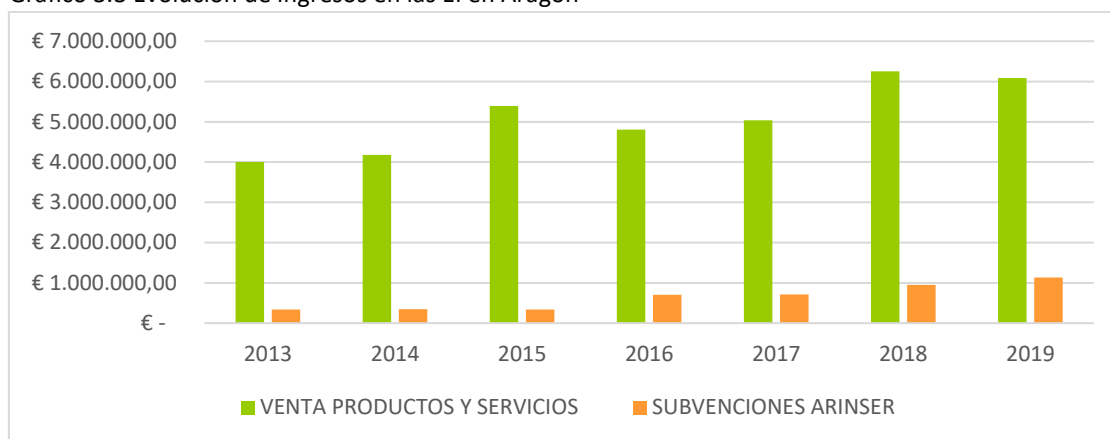
Según los datos extraídos de FEICAT los ingresos procedentes de la propia explotación de las empresas de inserción en Cataluña en 2018 han supuesto el 82% de total de ingresos en el mismo año, un 7% menos que en el año 2006. Por otro lado, el monto total de la cantidad líquida ingresada por estas empresas sin tener en cuenta las ayudas públicas y otros ingresos ha supuesto un aumento considerable de casi 50 millones de euros desde 2006 hasta 2018. Produciéndose la mayor parte de este aumento desde el año 2014 hasta 2018, un 58% en los últimos 4 años.

En otro sentido, la proporción de subvenciones y ayudas ha supuesto un aumento no lineal desde 2006. Como se muestra en el gráfico 2.3 a partir del año 2011 estas subvenciones y/o ayudas bajaron de ser un 15% del total de las ganancias a constituir un 11% en los años 2012 y 2013, comenzado de nuevo el ascenso en el año 2014 que ha proseguido hasta el último año (17%).

Si atendemos a la cantidad de dinero líquido que las empresas de inserción han recibido de ayudas públicas en los últimos años, vemos que desde 2006 hasta 2018 ésta ha incrementado en algo más de 10 millones y medio, constituyendo una subida del 16%.

Tomando la evolución de los ingresos de explotación de las empresas de inserción en Aragón, gráfico 3.3, vemos que, si bien, del mismo modo que en Cataluña, han ido en aumento en los últimos años, este incremento no es tan exponencial.

Gráfico 3.3 Evolución de ingresos en las EI en Aragón

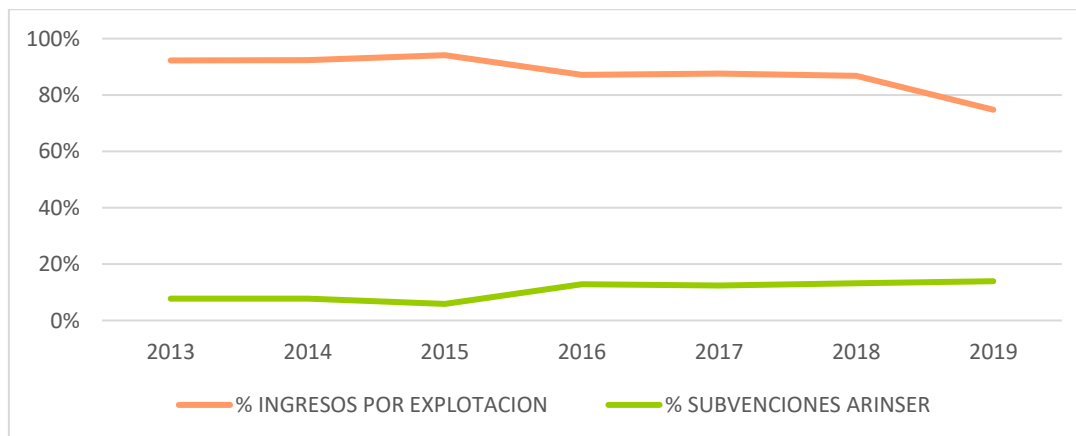


Fuente: AREI // Datos extraídos de la tabla 11 del anexo

De esta manera, los ingresos de las organizaciones en Aragón han supuesto un aumento de dinero líquido de más de 4 millones de euros en relación con el año 2013, pero si miramos la proporción del aumento vemos que han incrementado un 6%.

Por el contrario, las ayudas percibidas proporcionadas por el programa ARINSER⁴ han supuesto un aumento más exponencial, pasando de ocupar un 8% de los ingresos totales a constituir un 14%. El aumento del monto total de subvenciones de ARINSER supone casi 800 mil euros.

En este sentido y cómo podemos observar en los datos de la tabla 10 del anexo, la proporción de ingresos propios obtenidos por las empresas de inserción sobre la el total de los ingresos en el mismo año ha ido en descenso desde el año 2013, hasta 2019, pasando de un 92% a un 75%, mientras que la proporción de las ayudas ha supuesto un aumento.



⁴ ARINSER, programa del gobierno de Aragón de ayudas económicas a empresas de inserción

6.2.2 RETORNO ECONOMICO⁵

En este apartado se va a tratar de explicar los beneficios socioeconómicos de que producen las empresas al proporcionar trabajo a personas en inserción. Para ello, en primer lugar, se explica los diferentes puntos que se han tenido en cuenta a la hora de hacer la valoración.

Con la intención de apreciar los beneficios socioeconómicos que aportan las empresas de inserción se analizan los ingresos públicos que genera una persona trabajadora en inserción mientras está ocupado laboralmente en cualquiera de las organizaciones. Se consideran las cotizaciones a la Seguridad Social y otro tipo de impuestos como el IRPF o el IVA.

Teniendo en cuenta estos ingresos públicos, si consideramos las subvenciones o ayudas públicas que se han aportado en los últimos años a las empresas de inserción⁶, podemos obtener el retorno de las ayudas recibidas. Este retorno implica que el gasto público en el año 2019 que se ha dirigido a la inserción de personas en exclusión, por medio de organizaciones, se ha devuelto multiplicado por 0,32.

Tabla 2.1

Retorno económico	2017	2018	2019
Ingresos Públicos (SS, IRPF, IVA)	€ 8.233.668,29	€ 9.239.219,59	€ 8.977.822,08
Retorno de las ayudas recibidas	0,39	0,35	0,32

Fuente: FAEDEI // Datos extraídos de la tabla 9 del anexo

Estas cuantías varían en cada comunidad, así en el ejemplo de Aragón podemos ver en la tabla 2.2, que el retorno de las ayudas recibidas en Aragón en el último año ha supuesto un 2,4, es decir, por cada euro que las administraciones de Aragón han proporcionado en concepto de ayuda a las empresas de inserción de la comunidad se ha devuelto esto multiplicado por 2,4.

Tabla 2.2

Retorno económico	2017	2018	2019
Beneficio Social de la Inserción	€ 2.419.930,70	€ 2.865.483,28	€ 2.742.888,60
Ingresos Públicos (SS, IRPF, IVA)	€ 1.871.297,88	€ 2.110.789,90	€ 2.732.310,90
Multiplicador social del gasto público	3,39	2,70	2,42
Retorno de las ayudas recibidas	2,63	2,23	2,40

Fuente: AREI // Datos extraídos de la tabla 12 del anexo

El beneficio social de la inserción se compone de una relación entre el gasto público que deja de generar una persona en situación de exclusión social, cuando pasa a integrarse en el mercado laboral a través de un puesto de trabajo en inserción, y el ingreso público que produce esa persona al estar empleada en una empresa, así como, los posibles flujos económicos generados debidos a facturaciones e impuestos propios de la empresa.

En cuanto al gasto público se tiene en cuenta las ayudas económicas, comedores sociales, servicios sanitarios, albergues, justicia y orden público y más.

⁵ No existen datos del retorno económico en Cataluña

⁶ Datos de la tabla 8 del anexo

Asimismo, teniendo en cuenta las subvenciones y ayudas públicas que reciben las empresas de inserción social es importante conocer el multiplicador del gasto público, que se calcula tomando el beneficio social de inserción entre la cantidad de ayudas públicas recibidas. De esta manera podemos comprobar lo que se devuelve a la sociedad por cada euro que las administraciones públicas destinan a la inserción. En la tabla 2.1 se puede identificar que en el año 2019 por cada euro de las subvenciones aportado las empresas de inserción éstas lo han devuelto multiplicado por 2,42.

7. CONCLUSIONES

A lo largo de la historia hemos evolucionado a través de la convivencia en sociedad, por lo que una respuesta tanto económica como social hacia los problemas del surgidos de la propia estructura social y económica conforma una línea lógica de la evolución.

1. En primer lugar, hemos visto como la problemática de la exclusión social no viene de primeras, sino que ha estado presente en todas nuestras sociedades, surgiendo de esta manera diferentes asociaciones u organizaciones con el fin de proporcionar una solución a las perspectivas de las personas necesitadas de ella.
2. En segundo lugar, se puede determinar que, con la consolidación de estas organizaciones con fin social en el ámbito económico, se fue conformando el Tercer Sector, Sector social o Tercer Sector de Acción Social. Este engloba toda organización con o sin ánimo de lucro y toda rama de la economía que se dirige a la acción social. Incluyéndose aquí la rama de la Economía Social y las organizaciones que se han venido a analizar en este trabajo, las empresas de inserción.
3. Podemos asegurar, de esta manera, que en este punto comenzó a ser necesaria la regulación legal de estas organizaciones y la necesidad de definición. Esta necesidad se produce especialmente en cuanto los gobiernos tomaron constancia de la importante labor de las organizaciones para con la sociedad, por lo que se introdujeron las ayudas públicas.

Sin embargo, en lo que a las empresas de inserción se refiere, esta regulación llegó tardía y de manera desigual, por lo que la definición rotunda que se necesitaba aún no está del todo formalizada. En España, en cada zona de población cada gobierno territorial había establecido unas normativas y unas descripciones de los puntos a seguir cuando se estableció la norma estatal de las empresas de inserción Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Aun con todo, estas diferencias de regulación y definición no son tan sobresalientes, puesto que todas se basan en los puntos clave de la inserción y la regulación de las ayudas a las personas, programas y entidades que se conciertan alrededor de la integración de los usuarios en exclusión social en el mercado laboral.

4. La Economía Social se ha consolidado como una de las herramientas más significativas para la recuperación económica y social de las últimas crisis acaecidas. Gracias a ello, se han elaborado diferentes políticas dirigidas a este sector, y, por consiguiente, a las empresas de inserción.

5. Como hemos visto en los indicadores socioeconómicos analizados en este trabajo aún queda mucho por hacer puesto que las personas en riesgo de exclusión social siguen en aumento en nuestra sociedad. Debido a la situación actual tras las anteriores crisis económicas y la producida por la pandemia actual, se ha instaurado un clima de inestabilidad y paro insostenible para el sistema.

El problema de la exclusión social sigue en aumento y a su vez las empresas de inserción también. Tal y como se muestra en la evolución de los puestos de trabajadores en inserción, en los últimos años se ha producido un aumento del 47,9% de empleos en las empresas de inserción. Con lo cual podemos decir que estas organizaciones están creciendo cada vez más mientras aportan soluciones a las ineficiencias del mercado laboral.

6. En cuanto a la efectiva finalización de la inserción se ha podido comprobar que la mayor parte de las personas que finalizan el proceso se incorporan al mercado por cuenta ajena (55%). Por otro lado, una elevada proporción de personas trabajadoras en inserción se encuentran en situación de desempleo tras la finalización del contrato con la empresa de inserción (31%).

En relación con la finalización del proceso de inserción se pueden ver algunas diferencias por comunidades autónomas. En Aragón el ratio de inserción supone en el último año un 29,36% del total de trabajadores que han finalizado la relación con la EI en el mismo año. Por otro lado, es destacable que en Cataluña el porcentaje de personas que se encuentran en situación de desempleo al finalizar el contrato con la EI ha ido en descenso en los últimos años hasta el mínimo de 2018 de un 17,4%.

7. Asimismo, en cuanto a la parte económica podemos decir que tanto los ingresos propios por explotación de las empresas de inserción como las ayudas o subvenciones han ido en aumento. Pero es importante destacar que el aumento mayoritario se ha producido por los ingresos de la actividad económica de las EI, siendo el 80% del total de ingresos en el último año.

Por su parte atendiendo a las comunidades autónomas podemos ver como en Cataluña este incremento de los ingresos por venta de productos y servicios sigue la misma línea, pero en Aragón, sin embargo, ha caído en los últimos años, suponiendo en 2019 el 75% de los ingresos totales de las EI.

8. Por otro lado, si tomamos en cuenta el retorno económico de los puestos de trabajadores en inserción se puede ver que gracias a estos empleos las personas en exclusión social pasan de generar gasto público a generar ingresos públicos.

De esta manera, se comprueba que en Aragón por cada euro invertido en subvenciones o ayudas a empresas de inserción se devuelve éste multiplicado por 2,4 a las administraciones públicas. No así pasa si tomamos los datos de España, proporcionados por FAEDEI⁷, implicando el retorno económico un multiplicador de 0,32.

⁷ Los datos extraídos de FAEDEI mi recogen el retorno económico de Cataluña.

8. BIBLIOGRAFÍA

CONSULTAS BIBLIOGRÁFICAS

MELIÁN NAVARRO, Amparo y CAMPOS CLIMENT, Vanessa. *Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis*. REVESCO Revista de Estudios Cooperativos, núm. 100, 2010, pp. 43-67.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/367/36712366002.pdf>

Gizatea, Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco. *“LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN: Una herramienta para la inclusión social. Guía de Empresas de Inserción”*, Lanbide, 2012.

Disponible en: http://base.socioeco.org/docs/guia_eeii_20130123.pdf

DÍAZ FONCEA, Millán y MARCUELLO, Carmen, *“Las empresas sociales en España: concepto y características”*, GEZKI, 2012, núm. 8, p. 143-146.

Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4529796>

DÍAZ FONCEA, Millán, MARCUELLO, Carmen y MARCUELLO, Chaime *“Empresas sociales y evaluación del impacto social”*. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, agosto 2012, núm. 75, pp. 178- 198. Valencia.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/174/17425798010.pdf>

FERRER, Lluís, FERRER, Roser, SANTANA, Joan Antoni y VIVES, Matias. *“Informe sobre les empreses d’inserció a Catalunya”*. CTESTC, Consell de Treball, Económic y Social de Catalunya, Barcelona, 2010.

Disponible en: <https://www.feicat.cat/wp-content/uploads/2018/01/docInformesobreempresesinserciocatalunya.pdf>

MARCUELLO SERVÓS, Carmen, BELLOSTAS PÉREZ-GRUESO, Ana y MARCUELLO SERVÓS, Chaime. *“Informe sobre las empresas de inserción en España”*. CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa, Valencia, 2008. Disponible en:

http://www.observatorioeconomiasocial.es/documentos/Serie_Informes_N4_Empresas_Insercion.pdf

Observatorio del Tercer Sector Social y Fundación Pere Tarrés *“La Ocupación en el Tercer Sector Social de Cataluña”*, p. 27-48, Fundación Caixa Catalunya, Barcelona, 2009.

Disponible en:

http://observatoritercersector.org/pdf/publicacions/2010-03_Estudi_ocupacio_cs.pdf

QUINTAO, Carlota. *“Empresas de inserción y empresas sociales en Europa”*, CIRIEC-España, octubre 2007, nº59, pp. 33-59. Disponible en:

https://ocw.unizar.es/ocw/pluginfile.php/102/mod_label/intro/ep-f-008-quintao.pdf

MARHUENDA, Fernando. *“Empresas de inserción: Economía Social desde todos los puntos de vista”* CIDECE, núm.60, 2019. Disponible en:

http://ciriec.es/wp-content/uploads/2020/05/Noticias_CIDECE_60_tema.pdf

FERNANDEZ, José. *“Las Empresas de Inserción en Francia”* Feclei.org: Portal de fomento de empresas de inserción en Castilla y León, 2010. Disponible en:

http://www.feclei.org/II_foro_europeo.asp

Comité Económico y Social Europeo. *“La Economía Social en la Unión Europea”*, CEES, 2007. Disponible en:

<https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/eesc-2007-11-es.pdf>

MEMORIAS ANUALES ASOCIACIONES Y FEDERACIONES

FAEDEI (Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción) *“Memoria Social. Empresas de Inserción”* 2010-2011-2012-2013-2014-2015-2016-2017-2018-2019.

AREI (Asociación de Aragonesa de Empresas de Inserción) *“Memoria AREI”* 2014-2015-2016-2017-2018

AREI (Asociación de Aragonesa de Empresas de Inserción) *“Cifras 2019, Empresas de Inserción en Aragón”*, 2019.

FEICAT (Federación de Empresas de Inserción en Cataluña) *“Balanz de les Eempreses d’Inserció”* (2006-2018)

PAGINAS WEB

Cepes: Social. Empresas de Inserción [Internet] [Última consulta: 09/02/2021] Disponible en:

https://www.cepes.es/social/entidades_empresas_insercion

Cepes: Social. ¿Qué es la Economía Social? [Internet]. [Última consulta 06/02/2021]. Disponible en:

https://www.cepes.es/social/econ_social_que_es

Cepes: Principal. Cepes en Europa [Internet]. [Última consulta 06/02/2021]. Disponible en:

https://www.cepes.es/principal/cepes_europa

Cepes: Noticias. La Unión Europea sitúa al Plan de Acción Europeo de la Economía Social como un pilar de la reconstrucción social y económica de la UE [Internet] (03/06/2020). [Última consulta: 06/02/2021] Disponible en:

https://www.cepes.es/noticias/627_union-europea-situa-plan-accion-europeo-economia-social-como-pilar-reconstruccion-social-economica

Cepes: Noticias. CEPES aplaude la renovación del Intergrupo de Economía Social del Parlamento Europeo en su nueva legislatura [Internet] (29/01/2020). [Última consulta: 06/02/2021]

https://www.cepes.es/noticias/601_cepes-aplaude-renovacion-intergrupo-economia-social-parlamento-europeo-nueva-legislatura#:~:text=Creado%20en%201990%20y%20en,el%20trabajo%20legislativo%20y%20no

AREI. Sitio web Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción [Internet]. Zaragoza. [Última consulta: 09/02/2021]. Disponible en:

<https://www.areinet.org/documentacion/>

FAEDEI Sitio web Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción [Internet]. Madrid. [Última consulta 09/02/2021]. Disponible en:

<http://www.faedei.org/es/documentacion>

FEICAT. Sitio web Federación de Empresas de Inserción en Cataluña [Internet]. Barcelona. [Última consulta: 09/02/2021]. Disponible en:

<https://www.feicat.cat/balanc-social/>

Gencat Treball: Àmbits d'actuació. Empreses d'inserció (EI) [Internet]. [Última consulta 08/02/2020] Disponible en:

<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/insercio-laboral-rmi-i-discapacitat/empreses-insercio>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Guía Laboral. El apoyo a la creación de empresas y empleo [Internet]. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social [Última consulta: 10/12/2020]. Disponible en:

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_3/contenidos/guia_3_9_11.htm

AERESS. Sitio web Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria [Internet]. [Última consulta: 10/12/2020]. Disponible en:

<http://www.aeress.org/>

CEES. Sitio web Comité Económico y Social Europeo [Internet]. [Última consulta: 10/12/2020]. Disponible en:

<https://www.eesc.europa.eu/es>

Observatorio Español de la Economía Social [Internet]. [Última consulta: 10/12/2020]. Disponible en:

<http://www.observatorioeconomiasocial.es/index.php>

Unión Europea. Comité Económico y Social Europeo (CESE) [Internet]. [Última consulta 09/02/2020]. Disponible en:

https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-economic-social-committee_es

Socioeco.org: Sitio de recursos de la economía social y solidaria. Social Economy Europe [Internet]. [Última consulta: 07/02/2021]. Disponible en:

https://www.socioeco.org/bdf_organisme-478_es.html#type_ANL_un

TRIQUELS. EL CUARTO SECTOR: EMPRESAS QUE QUIEREN CAMBIAR EL MUNDO [Internet] (09/05/2019). [Última consulta: 09/12/2020]. Disponible en:

<https://www.triquels.com/blog/cuarto-sector-empresas-quieren-cambiar-mundo>

Rut. Esturirafi. ¿QUÉ ES EL CUARTO SECTOR? EMPRESAS CON ÁNIMO DE CAMBIO [Internet] (01/02/2018). [Última consulta: 09/12/2020]

<https://www.esturirafi.com/2018/02/cuarto-sector.html>

Wolters Kluwer. Empresas de Inserción [Internet] Madrid. [Última consulta: 07/02/2021]

https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNjUwNLtbLUouLM_DxblwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAd1NF_zUAAAA=WKE

Melián Navarro, Amparo. LO ESENCIAL SOBRE EL TERCER SECTOR [Internet] Madrid, Wolters kluwer. [Última consulta: 07/02/2021]. Disponible en:

https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASmZcyMjtbLUouLM_DxblwMDS0MjA7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgDZ_Y_8NQAAAA==WKE

FAEDEI. Noticias. NUEVA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ECONOMÍA SOCIAL 2017-2020 [Internet]. Madrid. [Última consulta 07/02/2021]. Disponible en:

<http://www.faedei.org/es/nueva-estrategia-espanola-de-economia-social-2017-2020>

Anel. Noticias. La nueva Estrategia Española de Economía Social 2021-2027 se alinearán con los planes de recuperación [Internet] Navarra (24/09/2020). [Última consulta: 07/02/2021]. Disponible en:

<http://www.anel.es/la-nueva-estrategia-espanola-de-economia-social-2021-2027-se-alinea-con-los-planes-de-recuperacion/>

9. ANEXO⁸

⁸ Anexo siguiente página.

ANEXO

Tabla 1

Indicadores de empleo. Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FADEI).

Indicadores de empleo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Plantilla total	4.111	4.563	4.335	5.141	4.783	5.601	5.728	6.042	7.154	7.210
Trabajadores estructura	2.019	2.128	1.935	2.495	2.033	2.484	2.528	2.604	2.855	2.850
Trabajadores en inserción	2.092	2.435	2.400	2.646	2.750	3.117	3.200	3.438	4.299	4.360
Trabajadores que finalizaron el proceso de inserción	506	558	645	570	714	761	535	557	962	975
Trabajadores que finalizaron el proceso de inserción	24%	23%	27%	22%	26%	24%	17%	16%	22%	22%
Trabajadores incorporados a empresas	243	220	224	209	264	323	285	329	520	532
Trabajadores autónomos	-	25	15	26	27	22	16	18	27	29
Trabajadores incorporados a la EI	29	44	31	44	69	54	56	42	121	107
Situación de desempleo (En búsqueda activa de trabajo)	234	269	375	291	354	362	178	168	294	307

Tabla 2

Puestos de trabajo Federación de Empresas de Inserción en Cataluña.

PUESTOS DE TRABAJO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Trabajadores en inserción	848	907	1.105	1.326	1.435	1.764	1.988
Trabajadores de estructura	859	1.015	987	1.153	1.258	1.403	1.556
Total	1.707	1.922	2.092	2.479	2.693	3.167	3.544

ANEXO

Tabla 3

Puestos de trabajo según Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción

PUESTOS DE TRABAJO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Trabajadores en inserción	101	114	149	182	210	187	179
Trabajadores de estructura	61	68	74	91	111	110	130
Total	162	182	223	273	321	297	309

Tabla 4

Situación laboral de personas que Finalizan su relación laboral con la EI. Cataluña

Situación laboral de personas que Finalizan su relación laboral con la EI	2014	2015	2016	2017	2018
Situación de desempleo	33,00%	32,70%	25,30%	22,00%	17,40%
Inadaptabilidad proceso de inserción	29,50%	26,90%	29,84%	35,40%	42,10%
Personas incorporadas al mercado laboral	37,50%	40,50%	44,85%	42,60%	40,50%

Tabla 5

Trabajadores que finalizaron el proceso de inserción. Cataluña

Trabajadores que finalizaron el proceso de inserción	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Trabajadores incorporados a empresas	72,10%	74,20%	81,90%	85,50%	85,00%	78,30%
Trabajadores autónomos	6,20%	7,80%	3,47%	1,60%	2,00%	2,40%
Trabajadores incorporados a la EI	21,70%	18,00%	14,70%	12,90%	13,03%	19,30%

ANEXO

Tabla 6

Trabajadores que han participado en EI en Aragón

SITUACION LABORAL		2015	2016	2017	2018	2019
Continúan su proceso en la EI		133	157	160	146	175
Finalizan su relación laboral con la EI	Situación de desempleo	86	88	89	82	33
	Inadaptabilidad al proceso de inserción	3	5	6	23	44
	Incorporación al mercado laboral ordinario	16	28	48	58	32
Total de trabajadores que han pasado por EI		238	278	303	309	284

Tabla 7

Ratio de Inserción en Aragón

Indicadores de empleo	2015	2016	2017	2018	2019
Trabajadores que finalizan relación con la EI	105	121	143	163	109
Trabajadores incorporados al mercado laboral	16	28	48	58	32
Ratio de inserción	15,24%	23,14%	33,57%	35,58%	29,36%

ANEXO

Tabla 8

Indicadores económicos según datos de la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción

Ingresos	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
AYUDAS PUBLICAS	€ 4.175.035,00	€ 16.743.581,15	€ 16.445.173,00	€ 16.112.740,00	€ 15.083.005,00	€ 17.993.742,54	€ 19.749.669,27	€ 20.990.647,91	€ 26.293.963,35	€ 27.929.364,65
AYUDAS PRIVADAS	€ 583.655,00	€ 385.461,41	€ 513.404,00	€ 424.778,00	€ 465.856,00	€ 647.114,92	€ 1.229.631,78	€ 1.151.980,15	€ 1.990.568,34	€ 1.255.403,89
OTROS INGRESOS DE EXPLOTACION	€ 1.016.223,00	€ 3.468.276,00	€ 2.311.666,00	€ 1.861.721,00	€ 1.842.396,00	€ 3.455.325,00	€ 3.525.583,00	€ 3.196.573,82	€ 3.129.408,70	€ 2.567.595,92
VENTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	€ 58.922.832,00	€ 62.681.851,00	€ 63.928.218,00	€ 68.728.243,00	€ 73.501.949,00	€ 84.609.826,00	€ 90.308.902,00	€ 94.227.536,51	€ 113.359.698,81	€ 112.160.364,05
TOTAL	€ 74.697.745,00	€ 83.279.169,56	€ 83.198.461,00	€ 87.127.482,00	€ 90.893.206,00	€ 106.706.008,46	€ 114.813.786,05	€ 119.566.738,39	€ 144.773.639,20	€ 143.912.728,51

Tabla 9

Retorno económico según datos de la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción

Retorno económico	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ingresos Públicos (SS, IRPF, IVA)	5.101.420,86 €	6.666.272,35 €	5.661.499,34 €	6.847.006,63 €	8.233.668,29 €	9.239.219,59 €	8.977.822,08 €
Retorno de las ayudas recibidas	0,32	0,44	0,31	0,35	0,39	0,35	0,32

ANEXO

Tabla 10

Ingresos según datos Federación de Empresas de Inserción en Cataluña.

Ingresos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
VENTA PRODUCTOS Y SERVICIOS	€ 8.164.037,00	€ 11.702.601,00	€ 15.369.203,00	€ 19.893.848,00	€ 23.872.426,00	€ 24.794.788,00	€ 24.900.777,00
OTROS INGRESOS	€ 17.513,00	€ 84.446,00	€ 275.657,00	€ 195.820,00	€ 179.500,00	€ 287.754,00	€ 480.180,00
SUBVENCIONES Y AYUDAS	€ 990.412,00	€ 1.597.142,00	€ 3.226.247,00	€ 3.930.212,00	€ 4.216.177,00	€ 4.046.325,00	€ 2.988.068,00
TOTAL	€ 9.171.962,00	€ 13.384.189,00	€ 18.871.107,00	€ 24.019.880,00	€ 28.268.103,00	€ 29.128.867,00	€ 28.369.025,00

Ingresos	2013	2014	2015	2016	2017	2018
VENTA PRODUCTOS Y SERVICIOS	€ 30.774.053,00	€ 32.795.749,00	€ 38.836.830,00	€ 43.332.412,00	€ 49.301.134,00	€ 54.169.662,00
OTROS INGRESOS	€ 119.989,00	€ 520.023,00	€ 902.602,00	€ 758.800,00	€ 364.457,00	€ 399.419,00
SUBVENCIONES Y AYUDAS	€ 3.996.428,00	€ 5.039.912,00	€ 6.800.314,00	€ 8.315.399,00	€ 8.735.885,00	€ 11.570.754,00
TOTAL	€ 34.890.470,00	€ 38.355.684,00	€ 46.539.746,00	€ 52.406.611,00	€ 58.401.476,00	€ 66.139.835,00

ANEXO

Tabla 11

Ingresos según datos Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción

Ingresos	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
VENTA PRODUCTOS Y SERVICIOS	4.002.856,58 €	4.180.914,24 €	5.397.688,34 €	4.806.168,57 €	5.033.359,23 €	6.255.779,62 €	6.088.009,97 €
SUBVENCIONES ARINSER	335.972,06 €	348.857,24 €	337.483,18 €	707.639,75 €	712.061,02 €	948.511,71 €	1.134.661,40 €
% INGRESOS POR EXPLOTACION	92%	92%	94%	87%	88%	87%	75%
% SUBVENCIONES ARINSER	8%	8%	6%	13%	12%	13%	14%
TOTAL	4.338.828,64 €	4.529.771,48 €	5.735.171,52 €	5.513.808,32 €	5.745.420,25 €	7.204.291,33 €	8.142.881,15 €

Tabla 12

Retorno económico según datos Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción

Retorno económico	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	€	€	€	€	€	€	€
Beneficio Social de la Inserción	1.547.663,40	1.746.867,60	1.906.614,70	2.153.556,26	2.419.930,70	2.865.483,28	2.742.888,60
	€	€	€	€	€	€	€
Ingresos Públicos (SS, IRPF, IVA)	1.426.864,45	1.660.174,38	1.740.595,00	1.828.051,03	1.871.297,88	2.110.789,90	2.732.310,90
Multiplicador social del gasto público	4,61	5,00	5,65	3,04	3,39	2,70	2,42
Retorno de las ayudas recibidas	4,25	4,76	5,16	2,58	2,63	2,23	2,40