

SERIE INFORMES

INFORME SOBRE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA

Carmen Marcuello Servós

Ana Bellostas Pérez-Grueso

Chaime Marcuello Servós

Patrocina:



DIRECCIÓN GENERAL DE LA
ECONOMÍA SOCIAL DEL
TRABAJO, EMPLEO Y DE
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LAS EMPRESAS

Informe elaborado por el Grupo de Estudios Sociales y Económicos del Tercer Sector de la Universidad de Zaragoza (GESES)
<http://geses.unizar.es/>

Edita

© CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa
Avda. Los Naranjos. Facultad de Economía. 46022 Valencia.
Tel.: 96/356.22.48 - Fax: 96/382.84.92
www.ciriec.es
www.observatorioeconomiasocial.es

Maquetación

Sergio Rubio

Portada

Estudio Gráfico de Publicidad, SL.
C/ Xàtiva, 14-6º-60. 46002 Valencia. Tel. 96 394 32 25

Impresión

Gráficas Papallona, S. Coop.
C/ Pío XI, 40 bajo. 46014 Valencia. Tel. 96 357 57 00

ISBN

978-84-95003-69-0

Depósito legal

V-4227-2008

Impreso en España – Printed in Spain

ÍNDICE

Prólogo, por José Luis Monzón	7
1. INTRODUCCIÓN	9
2. EMPRESAS DE INSERCIÓN: DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ORÍGENES	11
3. EMPRESAS DE INSERCIÓN: UNA VISIÓN EUROPEA	20
3.1. Tipología y características de las Empresas de Inserción en Europa	22
3.2 Definición Empresa de Inserción	25
4. MARCO LEGAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA	29
4.1. Comparación de las normativas autonómicas	31
4.2. Síntesis de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, de regulación de las empresas de inserción	49
4.3. Impacto de la aprobación de la Ley 44/2007 en las normativas autonómicas	55
5. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA: DATOS MÁS RELEVANTES	67
Las plataformas de las Empresas de Inserción en España	67
Datos básicos de las Empresas de Inserción en España	72
Análisis económico de las Empresas de Inserción en España	79
6. CONCLUSIONES	120
7. BIBLIOGRAFÍA	127
8. ANEXOS	131

PRÓLOGO

La Economía Social siempre se ha caracterizado por dar respuestas innovadoras a las necesidades sociales que no encuentran una solución adecuada por parte de los agentes económicos tradicionales, sean públicos o privados. Éste es el caso de las denominadas *empresas de inserción*, que están conociendo un auge continuado en los últimos años contribuyendo a rescatar de la exclusión social a grupos de ciudadanos marginados y facilitando su tránsito al empleo ordinario.

Las empresas de inserción forman parte de las denominadas *empresas sociales* y poseen todas las características de las empresas de Economía Social contempladas en el Manual de Cuentas Satélite de empresas de Economía Social de la Comisión Europea.

La reciente promulgación de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, reguladora del régimen de las empresas de inserción sirve para constatar la importancia de estas empresas en la lucha contra la exclusión social y la conveniencia de disponer de documentos que permitan profundizar en el conocimiento de las empresas de inserción, conocer sus características y trayectoria así como sus datos cuantitativos más relevantes.

Por estas razones el Observatorio Español de la Economía Social ha considerado oportuno promover este *Informe sobre las empresas de inserción en España* que, bajo la dirección de Carmen Marcuello, ha sido elaborado para el Observatorio por el grupo de investigadores que integran el prestigioso Grupo de Estudios Sociales y Económicos del Tercer Sector de la Universidad de Zaragoza (GESES).

Nuestra enhorabuena al CEGES por su rigor y profesionalidad y nuestra gratitud a la Dirección General de la Economía Social del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Trabajo e Inmigración por su apoyo a las iniciativas del Observatorio Español de la Economía Social.

José Luis Monzón

Catedrático de Economía Aplicada

de la Universidad de Valencia

Director del Observatorio Español de la
Economía Social

Presidente del CIRIEC-España

1. INTRODUCCIÓN

Este **Informe sobre las Empresas de Inserción en España** es un documento que tiene como objetivo presentar las principales características de un sector especial de la Economía Social en España. Es un sector que surge como iniciativa de la sociedad civil organizada, con el fin de facilitar la inclusión social de personas con dificultades de acceso al empleo normalizado. Desde su origen, estas entidades son algo más que empresas, ya que tienen una dimensión ligada a la acción social centrada en promocionar a personas que se encuentran en los límites o fuera de los procesos de empleo y empleabilidad habituales. En su momento se crearon como respuesta a las situaciones de exclusión social. Asumieron y asumen el reto de la inserción laboral de personas con dificultades, sin renunciar a participar del mercado.

Asimismo, estas empresas de inserción (EI) se crean en España a la par que otros países de la Unión Europea y se plantean tanto una misma reflexión como unas respuestas similares, ya que el problema de la exclusión se produce también en otros países. Desde circunstancias y supuestos comunes se comienzan a crear empresas de inserción acordes a las características de cada país. En esta línea la Comisión Europea presentó en octubre de 2007 una nueva “*Estrategia de inclusión activa*”¹ basada en tres elementos: apoyo adecuado a la renta, acceso al mercado laboral para facilitar la inserción y servicios sociales de calidad. Una reflexión que, en las propias palabras de dicho documento, indica que:

“La inserción social y la participación en el mercado de trabajo van de la mano. Así pues, es necesario apoyar a los marginados de la sociedad con recursos suficientes y servicios sociales y de búsqueda de empleo personalizados. La reinserción social no se limita a la obtención de un empleo, puesto que éste no siempre es una garantía contra la pobreza. También es preciso velar por que estas personas conserven su trabajo”.

Por otro lado, en diciembre de 2007 se aprobó la Ley 44/2007 para la regulación del régimen de las empresas de inserción. Esta ley estatal ha sido una de las demandas del sector desde hace más de diez años y se aspira con ello que facilite el reconocimiento y la visibilidad del mismo. Sin embargo, también va a ser un momento

1. http://ec.europa.eu/news/employment/071018_1_es.htm.

especial dado que la normativa actual establecida por las comunidades autónomas tiene que ser adaptada y esto afecta a las más de 200 empresas de inserción activas en el momento de redactar este documento.

Atendiendo a estas cuestiones, el informe sobre las empresas de inserción en España comienza examinando el origen de las mismas y realizando una comparación de las diferentes definiciones de EI así como sus tipologías. En segundo lugar, se compara la realidad española con la realidad de las EI en Europa. Seguidamente, el cuarto apartado está dedicado a presentar una síntesis de la Ley 44/2007 de regulación del régimen de las empresas de inserción y una comparación de la evolución y la normativa existente sobre estas entidades en las Comunidades Autónomas. El quinto apartado analiza los principales datos socioeconómicos de las empresas de inserción en España. Finalmente, el apartado sexto presenta las conclusiones más relevantes.

2. EMPRESAS DE INSERCIÓN: DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ORÍGENES

Hasta la fecha, no hay una definición canónica de lo que son las EI. Aunque tanto en la literatura especializada como en la legislación se encuentran diversas formas de caracterizarlas². Suelen coincidir diciendo que las EI forman parte del conjunto de las empresas sociales dentro del ámbito de la Economía Social y son entidades de carácter mixto en tanto que participan, por un lado, del mercado y, por otro, de redes sociales que las promueven. Son empresas constituidas como tales para participar en distintos sectores productivos y han de cumplir con los requisitos legales establecidos.

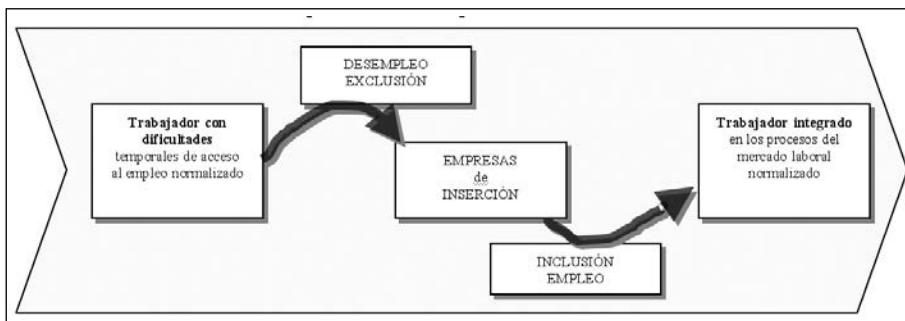
Por tanto, se puede afirmar que las EI son organizaciones dedicadas, fundamentalmente, a dos tareas: primera, incorporar a un puesto de trabajo normalizado a personas con dificultades de acceso al empleo; segunda, desempeñar de manera autónoma y económicamente viable actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios según sea su sector de mercado.

En ambas tareas combinan tanto elementos propios de las organizaciones con ánimo de lucro como de aquellas que no lo tienen. Por eso, las EI son organizaciones “frontera” de carácter “singular”. Están en el mercado y participan de sus tensiones como cualquier otra empresa —que quiere salir adelante desarrollando unas actividades que le permiten obtener un balance anual, como mínimo, sin pérdidas—, pero comprometidos con una misión. Sus promotores y gestores apuestan por emplear a personas de “difícil colocación”, capacitándoles para dar el salto a un puesto de trabajo “normal”. Comparten con las organizaciones no lucrativas rasgos básicos como: (i).ser entidades privadas que no reparten beneficios entre sus propietarios; (ii).cuyos fines son de interés general; (iii).entre las personas ocupadas en el proyecto hay voluntarios o personas que trabajan sin recibir una remuneración explícita. Mientras que, a su vez, son empresas que compiten en el mercado dentro de sectores habituales para la empresa “común y corriente”, con las mismas condiciones de competencia y con la obligación de ser si no rentables, al menos, viables.

2. Defourny, Favreau, y Laville (1997), López-Aranguren (1999 y 2006), Millán (2006), Borzaga y Defourny (2001), Miedes (2002), Nyssens (2006), Quintao (2007), García y Esteve (2007) EMES Working Papers series, <http://www.emes.net/>.

La razón de ser de la EI es aportar un beneficio a la comunidad y no aspiran a incrementar la cuenta de resultados a cualquier precio, aplicando procesos de gestión de personal centrados en la mera productividad o la maximización de los recursos... humanos. Y tampoco funcionan como una organización no gubernamental en la que la militancia asume las pérdidas de manera altruista *ad infinitum*, con una red de voluntarios que, con más o menos constancia, gestiona sus actividades. Son empresas. Asumen el riesgo de emprender. Son un negocio al servicio de un propósito: servir de “puente” para las personas que se quedan fuera del sistema habitual de acceso al empleo.

CUADRO 2.1.
REPRESENTACIÓN DEL PROCESO DE TRÁNSITO EN LAS EI



Fuente: Elaboración propia.

Por eso mismo, sus gestores tienden a decir que no son empresas generadoras de empleo protegido de manera permanente. Su discurso insiste en el carácter transitorio de los puestos de trabajo. Como sus gestores recalcan, atienden a “personas con dificultades temporales de acceso al empleo normalizado”. Porque, además, su papel de “puentes” se colapsaría si no se mantiene el flujo de entrada y salida de trabajadores. Con esta distinción, se delimita el campo de las EI de lo que son las Empresas de Empleo Protegido³. Éstas últimas también “insertan” a personas de

3. El debate sobre lo que se entiende por empleo protegido no se puede dar por cerrado. Algunos autores consideran que en el momento que se delimita con una ley un espacio en el mercado, se “protege” ese campo y el empleo a él asociado. Sin embargo, Si nos remitimos a la LISMI [Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos] vemos como ahí se introdujo, en su TÍTULO VII la cuestión “De

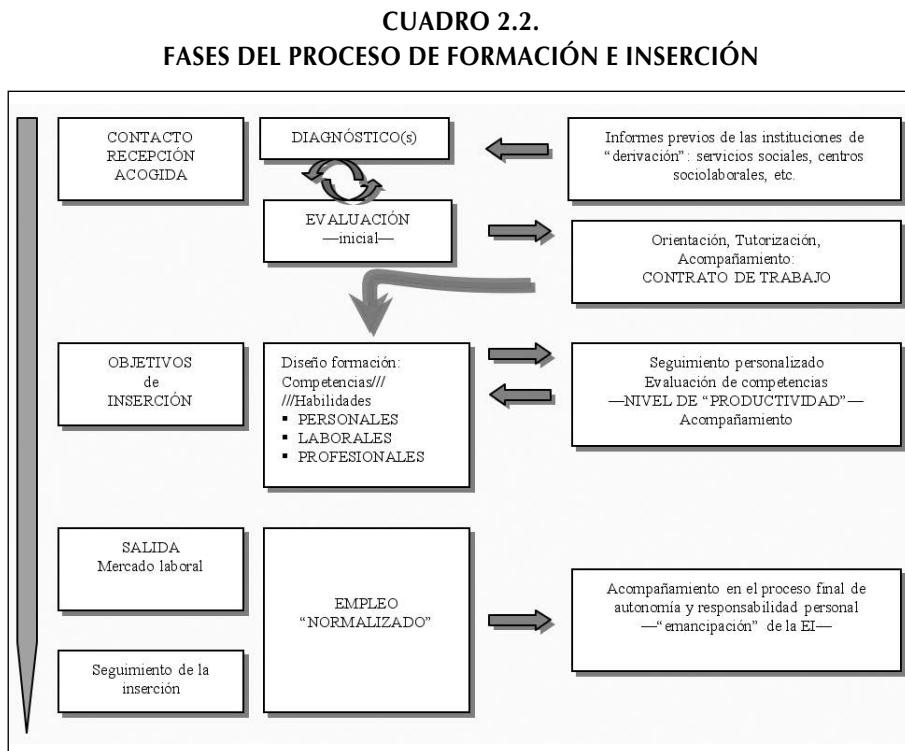
“díficil colocación” —suelen ser personas con discapacidades de diversos tipos— en un puesto de trabajo. Pero su objetivo y estrategia es diferente de lo que son las EI, dado que el puesto de trabajo es un *lugar de tránsito* para las personas que lo ocupan. En algunas publicaciones la distinción se hace entre empresas de inserción permanente o finalista y empresas de inserción de tránsito.

Por otra parte, suelen ser empresas con fuerte compromiso con la comunidad donde actúan y de la que nacen. Este compromiso se concreta en la implicación de sus responsables y gestores en la vida de las EI, así como en la participación de las redes sociales del entorno donde se ubican. Y, sobre todo, mediante un modo propio de trabajo utilizando el *principio de la inserción laboral* como motor de la gestión de la entidad. Es decir, estas empresas —bajo la figura de una sociedad mercantil o sociedad cooperativa— compiten en el mercado a través de la actividad empresarial. Pero su finalidad principal es la inserción social y profesional de personas excluidas del mercado de trabajo, donde la obtención de beneficios es exclusivamente para asegurar la supervivencia del proyecto y la inserción de las personas.

También cumplen con una *función educativa* en tanto que desarrollan actividades de formación integral de las personas a las que emplean. Cada EI organiza sus propios

la integración laboral” y con ella, en el art.37 la distinción entre “sistema ordinario de trabajo” y “trabajo protegido”. El artículo 37 dice: “Será *finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el art. 41.*” Y si se atiende a este último ahí se puede leer: “Art. 41. 1. Los minusválidos que por razón de naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo. 2. Cuando la capacidad residual de los minusválidos no alcanzara el porcentaje establecido en el apartado anterior, accederán en su caso a los Centros Ocupacionales previstos en el título VIII de esta Ley...”. En nuestro caso aquí tomamos como referencia lo que a este respecto se dice en el Servicio de Información sobre la Discapacidad, auspiciado por el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, alojado en la Universidad de Salamanca [<http://sid.usal.es/>]. Ahí se reitera lo que dice la LISMI en los art.41 y 42 sobre el concepto de “*Empleo Protegido*”: *El empleo protegido es el que se realiza en los Centros Especiales de Empleo. Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y las prestaciones de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen del trabajo normal. La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad. Los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados tanto por organismos públicos como y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo.* <http://sid.usal.es/tema.asp?tema=4.4.2> [consultado 3/09/2008].

sistemas de gestión, capacitación y aprendizaje, pero en todas aparecen los Planes de Inserción Personalizados —“PIP”— o Itinerarios de Inserción, —sea con estas denominaciones u otras equivalentes—. Suelen seguir un modelo similar al que se refleja en el gráfico siguiente:

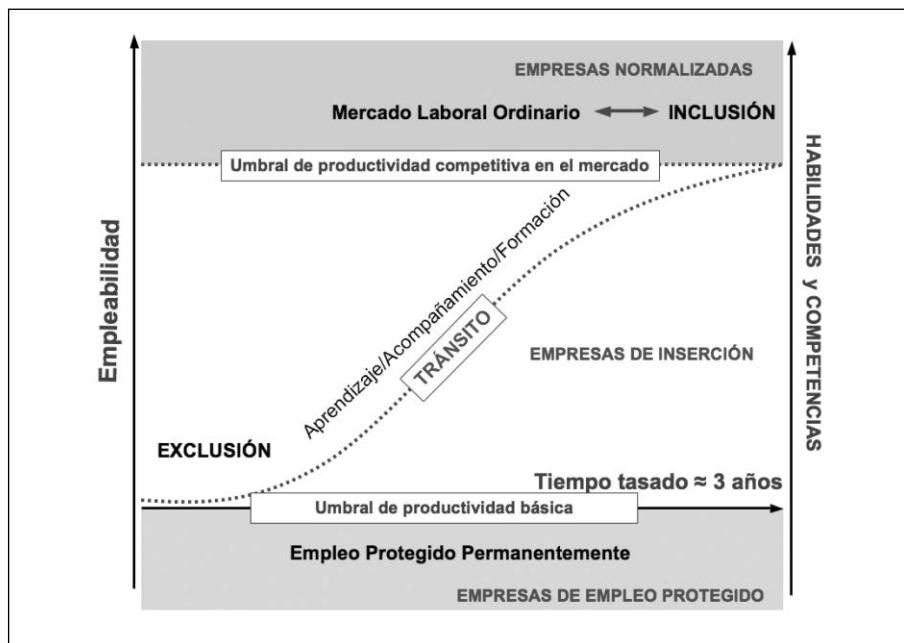


Fuente: Elaboración propia.

Las personas a las que se atiende en el proceso de inserción parten de unas circunstancias muy diversas. En su mayoría, requieren de mejoras en sus competencias y en su “empleabilidad”. El abanico de elementos que se consideran implicados discurre desde la formación profesional propia del sector —construcción, fontanería, manipulados, servicios, jardinería...—, pasando por el aprendizaje de habilidades sociales elementales, la formación general básica, hasta la adquisición de habilidades para la búsqueda de empleo. El proceso de inserción anterior pretende conseguir

una mejora en las capacidades personales mediante el incremento de las destrezas en las habilidades sociales, personales, profesionales y laborales para conseguir una mayor “empleabilidad”.

CUADRO 2.3.
CONTEXTO Y CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN



Fuente: Elaboración propia a partir de Santos González (2006, 2).

Al contrastar los procedimientos de las EI se encuentran distintos usos de términos y conceptos. Algunos equipos gestores de las EI prefieren hablar de desarrollo de competencias y no hablar de habilidades, esto suele variar según la escuela teórica en la que se inspiren. El elemento común a todas es dotar a las personas, —que se incorporan a los procesos de inserción—, de una mejora de sus recursos para poder llegar a conseguir la autonomía necesaria, de tal modo que les permita incorporarse al mercado laboral normalizado y así “emanciparse”. Esto también se ha llamado *invertir en empleabilidad*.

Cumplen, pues, una *función educativa* que está en el origen de un buen número de EI. Son muchas las que surgen como necesidad y peldaño natural en el proceso formativo de personas que se quedaban fuera del sistema. Comenzaron siendo actividades de asociaciones vecinales, organizaciones parroquiales u otras vinculadas, por lo general, a instituciones religiosas. Éstas se encontraban o se siguen encontrando incardinadas en barrios marginales, trabajando con población “excluida”, en lo que también se ha llamado “zonas de marginación” o “cuarto mundo”.

Las primeras actividades servían para facilitar formación básica bien con cursos de alfabetización o bien con otros que permitían obtener el “graduado escolar” a adultos... que eran todas aquellas personas que se quedaban fuera del sistema o no habían llegado a entrar. En la década de los 80, esto se extendió al campo de los jóvenes, lo cual dio pie a los primeros “talleres ocupacionales” y, posteriormente, a los centros “sociolaborales”. Eran algo más. Introducían un modelo de enseñanza-aprendizaje menos teórico y más aplicado, más experiencial y profesional, sin llegar a ser escuelas de formación profesional y en un entorno más flexible que los centros educativos reglados. Primero los talleres ocupaciones atendían a adolescentes sin los estudios básicos, algunos pre-delincuentes o ya delincuentes y con problemas de drogas. Seguidamente, fueron los centros sociolaborales... paulatinamente, han evolucionado a las características de los jóvenes y adolescentes actuales e incorporando durante el último lustro a jóvenes inmigrantes. Hoy siguen funcionando y, en buena medida, se han convertido en centros compensatorios del sistema, donde se atiende a los estudiantes que necesitan los llamados “programas de diversificación”.

Pero los centros sociolaborales con sus talleres de formación no eran ni son suficientes para cubrir las necesidades detectadas por las entidades sociales, cada una en su entorno más próximo. Por eso, algunas se lanzan a dar el siguiente paso, que se plasma en las EI.

Se suele considerar la década de los 90 como el punto de arranque de la mayoría de las EI. Si bien esta primera aproximación requiere de algunas matizaciones, pues en la década de los 80 distintas organizaciones sociales ya habían puesto en marcha actividades de formación y de inserción laboral. En este sentido López Aranguren⁴ (2002) considera que son cuatro las EI pioneras: Fundación Engrunes, Fundación Deixalles, Traperos de Emaus y Fundación Tomillo. Pero hay más experiencias e iniciativas que funcionaron de manera paralela con gran disparidad de casos y estrategias, aunque todas luchando contra las formas de pobreza y exclusión que se producen por no tener acceso a un empleo. Por ejemplo, CODEF en Zaragoza que desde la década de los 70 trabaja con la formación de adultos, en 1985 pasa a atender a los jóvenes siguiendo el recorrido antes descrito. El caso de Caminem en Valencia,

4. López Aranguren, L. (2006) y López-Aranguren, L. (2002).

desde 1980, mediante la recogida de ropa y reciclaje de enseres se dedica a la reinserción de transeúntes y personas sin techo... no es una empresa, pero si que encaja de lleno en los objetivos de inserción en la sociedad y en el mercado laboral. Pues sin empleo las dificultades de la "normalización" son más y mayores.

Sobre la cuestión del origen, además de lo señalado, también ha sido fundamental el papel jugado por las administraciones públicas, en especial de algunos de sus responsables. Se puede tomar como referencia el caso de Aragón, fueron personas (Marcuello et.al. 2005) concretas del gobierno de Aragón y del Consejo Económico y Social quienes impulsan los primeros pasos de las EI. Posibilitan acuerdos y dan pie a los decretos⁵ que apoyan la existencia de las EI. Por eso se puede decir que las EI son el resultado de la convergencia de dos vectores de actuación. Por un lado, las entidades sociales que buscan respuestas a los problemas de exclusión social y de pobreza. Por otro, las administraciones públicas que han de responder a las demandas procedentes de la sociedad y entran en diálogo con las entidades sociales. Y un contrapunto que viene dado por apoyos diversos —a veces renuentes y escasos— de personas en sindicatos, empresas e incluso en los partidos políticos. Destacándose en todo este proceso el papel esencial de personas concretas y singulares que han apostado por empujar, primero, los proyectos y, después, la vida cotidiana de las entidades con sus numerosas dificultades y exigencias.

El futuro de las EI pasa por una apuesta global e integral de todos los actores sociales para establecer unas reglas compartidas. Una de las demandas del sector ha sido disponer de una regulación específica que atienda sus características para poder desempeñar más eficientemente la gestión de las organizaciones. Estas normas tendrán que consolidar las experiencias existentes y posibilitar otras nuevas. Pero siendo muy claros en los objetivos que se pretenden y los requisitos que son necesarios de forma que se construirá una definición comúnmente aceptada y que se examina en el apartado siguiente.

Dada esta situación en el cuadro siguiente se muestra una selección de las definiciones sobre EI realizada por el propio sector en España. Como se puede observar estas definiciones coinciden en los aspectos básicos de fines y destinatarios pero incluyen matices relevantes.

5. Orden de 4 de abril de 2001, del Departamento de Educación y Ciencia, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de programas de garantía social, a iniciar durante el año 2001, en las modalidades de Formación-Empiego y Talleres Profesionales, para alumnos con necesidades educativas especiales; Decreto 35/2001, de 13 de febrero, del Gobierno de Aragón, sobre Fomento de Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales; Decreto 33/2001, de 13 de febrero, del Gobierno de Aragón, sobre Fomento del Empleo, Decreto 33/2002 por el que se regula, registra y apoya económicamente a las Empresas de Inserción Laboral.

CUADRO 2.4.
DEFINICIONES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN

Entidad	Definición
FEDEI Federación Española de Empresas de Inserción	Las empresas de inserción son estructuras productivas que trabajan en el mercado produciendo bienes y servicios y tienen el objetivo adicional de 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”. http://www.fedei.org/index.asp?MP=2&MS=24
FECLEI Federación Castellano Leonesa de Empresas de Inserción	“estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional”. http://www.feclei.org/inicio.htm
AREI Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción	“Participan regularmente en el mercado incorporando valor añadido, realizando una actividad productiva, comercial o de servicios para formar en el empleo. Están destinadas a dar trabajo a personas con grandes dificultades para acceder al mercado laboral: Contratan personas derivadas de los servicios sociales y desarrollan procesos de inserción personalizados, ofreciendo unas condiciones laborales conforme a la legislación vigente. Las EI. Son empresas de tránsito: Cuando la persona ha superado su período de adecuación sociolaboral, se le promociona hacia el empleo en las empresas convencionales. Las EIL están creadas para la inserción efectiva. Son empresas protegidas, registradas y reconocidas por el Gobierno de Aragón. Ausencia de ánimo de lucro: Los beneficios se dedican a fines sociales y colectivos, o bien a inversiones en la propia estructura empresarial. Las EIL son algo más que una forma de comportamiento activo en la lucha contra el desempleo: son la alternativa económica más rentable al puro asistencialismo porque: * La mayoría de trabajadores que se contratan son perceptores de prestaciones de carácter social o asistencial. * Las aportaciones de las Empresas de Inserción a las cifras macroeconómicas contribuyen a la estabilidad, crecimiento y desarrollo socio-económico de Aragón”. http://www.areinet.org/eil.php
AIRES Associació Intersectorial de Recuperadors i Empreses Socials de Catalunya	Les empreses d'inserció són empreses productives de béns i serveis, amb treballs i activitats respectuoses i sostenibles per a les persones, pel medi ambient i l'economia social i solidària. Les EI són EMPRESES PONTI com empreses socials l'eix central de totes les iniciatives són les persones. Aquestes determinen els objectius productius, així, els usuaris prenen un paper actiu dins del procés d'integració. Cada empresa pot considerar-se un centre “rehabilitador”, i potser preventiu: són “Centres de Segones Oportunitats”1, de persones amb problemes d'integració en el mercat laboral, persones que, mitjançant el treball fonamentalment, assoleixen la seva inserció social. (Memoria AIRES 2005, p.7)

Entidad	Definición
AMEI Asociación Madrileña de Entidades y Empresas de Inserción	<p>En la web no se encuentra una definición propiamente dicha, pero en su sección de documentos, en el "Taller Formativo: Gestión y Dirección de Empresas de Inserción", módulo 1 las empresas de inserción: origen, antecedentes y principales características, cuyo autor es Juan Bernete García dicen:</p> <p>"Estructura de aprendizaje en forma de empresa, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos mediante el desarrollo de una actividad mercantil, para la cual se diseña un proceso de inserción estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional" (página 3)</p>
Emaús Fundación Social	<p>Emaús ha impulsado la creación de Empresas de inserción cuyos objetivos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Mejorar el nivel de empleabilidad de las personas participantes en el proyecto mediante el desarrollo de actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas. * Inserción social y laboral de personas en situación de exclusión. * Constitución de una empresa que contribuya a la mejora medioambiental mediante actividades de recuperación, reutilización y reciclaje de residuos voluminosos y textiles. <p>La mayor parte del personal contratado está compuesto por personas que tienen una mayor dificultad a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Estos trabajadores son propuestos por los Servicios Sociales de Base de los Ayuntamientos, por las agencias de desarrollo locales, por otras entidades sociales o procedentes de los programas sociales de Emaús Fundación Social.</p> <p>http://www.emaus.com/03insercion.htm</p>

Esto es, desde cada realidad se pone el acento en las funciones económicas y sociales que estas entidades están asumiendo y que se concretan en:

- Las EI son organizaciones dedicadas a incorporar a un puesto de trabajo normalizado a personas con dificultades de acceso al empleo; desempeñando de manera autónoma y económicamente viable actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios según sea su sector de mercado.
- Su misión es formar y emplear a personas de "difícil colocación", capacitándoles para dar el salto a un puesto de trabajo "normal". Son entidades privadas que no reparten beneficios entre sus propietarios. Sus fines son de interés general. Entre las personas ocupadas en el proyecto hay voluntarios o personas que trabajan sin recibir una remuneración explícita
- Cumplen con una función educativa: su propósito es servir de "puente" para las personas que se quedan fuera del sistema habitual de acceso al empleo mientras que desarrollan actividades de formación integral de las personas a las que emplean.

3. EMPRESAS DE INSERCIÓN: UNA VISIÓN EUROPEA

Las El tanto en España como en el resto de Europa son un fenómeno emergente y en evolución. Surgen en circunstancias similares, pero en cada país han contado con desarrollos y apoyos muy distintos. Lo cual ha dado lugar a una diversidad de situaciones que coinciden en el problema al que se enfrentan —la inserción de personas en situación de exclusión— y en el uso de la empresa como medio para responder. Después, la disparidad de apoyos sociales, políticos y gubernamentales es mayor de lo que puede parecer en una primera aproximación. En este apartado sólo se tratarán algunos elementos más destacados en el marco de la Unión Europea (UE)

El primero más general es considerar que las El forman parte de lo que se denomina Economía Social, así se plantea en el contexto de la UE. Aquí la primera referencia a considerar es la propia Comisión. La Dirección General de Empresa e Industria,⁶ es la responsable de canalizar las cuestiones de interés en este ámbito. Anteriormente ya existía la “Unidad de Economía Social”, dentro de lo que se denominaba DGXXIII la cual comienza en 1989 a desarrollar distintas actividades de coordinación, divulgación e investigación. En una primera fase su trabajo se extiende hasta el año 2000. Ese año, en el mes de Julio, se reorganizan las estructuras de la Comisión y pasa a denominarse Unidad B3 de la DG de Empresa, y se definen así mismos diciendo que: *“La Unidad atiende en particular a los “aspectos empresariales” de las cooperativas, las mutuas, las asociaciones, las fundaciones”*.⁷

En la introducción general señalan que para la economía y sociedad Europea las “cooperativas, mutuas, asociaciones, fundaciones y empresas sociales (a las cuales en conjunto se considera como Economía Social) están recibiendo actualmente mayor reconocimiento tanto en los estados miembros como en el nivel europeo”.⁸ En ese mismo contexto se señala la relevancia de los actores de la economía social, entre ellos de las “social enterprises”. Dentro de éstas últimas es donde se ha de ubicar el quehacer de las El. Después de definir las características compartidas por las entidades

6 .Véase más información en: <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/coop/index.htm>.

7. Traducción propia, tomado de la siguiente dirección:

<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/coop/social-history/social-history.htm>.

8. La traducción es propia y está tomada de: <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/coop/index.htm>.

de la Economía Social⁹, señalan cuatro particulares de las “*empresas sociales: no hay una definición universalmente aceptada; tienen a la vez un propósito social y societal, combinado con un espíritu empresarial del sector privado; están inscritas como compañías privadas, cooperativas, asociaciones, organizaciones voluntarias, o mutuas: e incluso algunas no responden a un formato legalmente establecido*”⁹. Lo cual se adapta a lo que hemos visto al respecto de las EI en el caso español, pero no entra en la especificidad propia de éstas.

Por otra parte, siguiendo en el contexto de la UE, desde los años 80 y en especial desde comienzos de la década de los 90, la preocupación por el desempleo y la cohesión social se convierten en un asunto crucial, superando las fronteras de los estados miembros para convertirse en un tema de relevancia e interés comunitario. De ahí surgen numerosos debates y propuestas. Uno de los hitos fue el “Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo” (COM(93)0900) de la Comisión también conocido como “informe Delors” de 1993, donde se abordaba la cuestión y se planteaban acciones y soluciones concretas. Si bien no llegaron a ser adoptadas en su totalidad, si que marcaron los principios rectores de las políticas sociales y de empleo de la UE. De esta forma, se fueron sucediendo decisiones y acuerdos de la Comisión y los estados miembros que se recogieron en distintas cumbres como la de Essen (1994), la creación del *Comité de empleo y del mercado de trabajo* (1996), documentos como el tratado de Ámsterdam (1997) o el llamado “Proceso de Luxemburgo” (1997) que definió una estrategia de empleo para todos los estados miembros. Es en este contexto donde el concepto de “empleabilidad” se consolida como uno de los fundamentos de las políticas comunitarias.

Así la noción de “empleabilidad” es una de las columnas vertebrales en las que se sostiene la argumentación. El desempleo producido, entre otras causas, por cambio acelerado de los procesos económicos y tecnológicos requiere de mecanismos de respuesta anticipada. Si las estrategias anteriores eran las de paliar los efectos del desempleo con medidas compensatorias, ahora se pasa a enfatizar al acción mediante mecanismos de prevención. Por eso también se pasa a incentivar políticas activas. “Mejorar la empleabilidad” es una de las claves con las que se quiere resolver el algoritmo perverso de desempleo//exclusión. Y esto pasa por aumentar las formación y capacitación de los trabajadores para que adeguren su oferta a la demanda realmente existente en el mercado. El aprendizaje continuo es uno de los requisitos de la empleabilidad. Pero, además, esto hay que entenderlo en el marco de la *Carta de*

9. A saber: no parten de una búsqueda prioritaria de retorno de capital, están al servicio de intereses comunes; gestión siguiendo el principio de “una persona, un voto”; espíritu flexible e innovador con capacidad para abordar el cambio; mayoritariamente basadas en la participación voluntaria y el compromiso.

los Derechos Fundamentales de la Unión Europea donde el derecho al trabajo se explicita como una pretensión ante la que las administraciones tienen que actuar. La actitud ante el desempleo es la de buscar medidas activas. Por eso en las Directrices de Empleo se insistía en la inversión en formación de los parados, más acuerdos para formación también de las personas ocupadas y búsqueda de mecanismos de flexibilidad y seguridad, contando con la incorporación de lo que llamaban “‘Tercer sistema’ o ‘Tercer sector’ abarca organizaciones locales que operan normalmente sin ánimo y de lucro que prestan servicios que no ofrecen el sector público ni el privado”.¹⁰

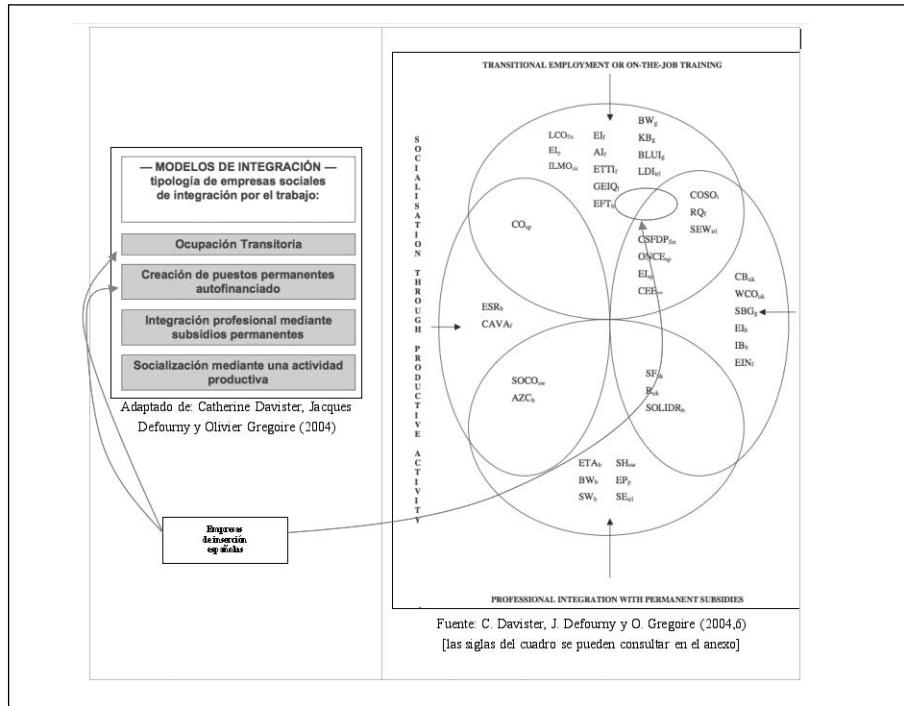
El mensaje desde la Comisión y desde el Parlamento Europeo coincide en subrayar la importancia que tiene para el bienestar y el futuro de la sociedad europea “*las negociaciones entre los interlocutores sociales y de la adopción de medidas políticas para abordar el problema de la exclusión social*”. Esto supone un apoyo implícito para la puesta en marcha de iniciativas en todos países de la UE similares a la de las El españolas.

3.1. TIPOLOGÍA Y CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EUROPA

En su estudio Davister, Defourny y Gregoire (2004) elaboraron una visión de conjunto de las empresas de economía social existentes en la UE que están desplegando actividades equiparables de integración de personas en situación de exclusión mediante la incorporación, en distintos modelos y grados, a puestos de trabajo. Para ello partieron de un análisis de un conjunto de 150 entidades y organizaciones distintas que trabajan en la Unión, distribuidas en 11 países miembros. Como base conceptual de partida tomaron la clasificación de modelos de integración desarrollada por Ces, Hiva y Ceresis (2001). Esa referencia de cuatro modelos de integración sirve de estructura para elaborar un primer mapa de organizaciones, que tiene la ventaja de facilitar el análisis de los 39 tipos diferentes de Empresas, pero la debilidad de simplificar, quizá demasiado, la riqueza de las prácticas. En los gráficos siguientes se muestran los elementos principales, destacándose la situación en la que colocan a las El españolas. Asimismo Spear y Bidet (2003:15-16) a partir del estudio de las El en doce países europeos estiman con datos relativos a 2000-2002 la existencia de unas 14.200.

10. http://www.europarl.europa.eu/factsheets/4_8_3_es.htm.

CUADRO 3.1.
POSICIÓN DE LAS EI ESPAÑOLAS EN EL CONTEXTO DE LA UE



Aunque se producen una serie de convergencias en los casos estudiados, destaca la diversidad de acciones en el ámbito de la UE. Por otro parte, en los comentarios a la gráfica anterior, los autores del informe destacan para el caso de España una situación intermedia —de apoyo mediante la ocupación transitoria y la creación de puestos permanentes autofinanciados— entre el polo de Francia y Alemania, por un lado, —con políticas de apoyo a la ocupación transitoria— y, por otro, Bélgica e Irlanda intentando asegurar el empleo a más largo plazo mediante subvenciones permanentes. Asimismo, las cuestiones más destacadas son:

Respecto del **estatus contractual** de los trabajadores en proceso de integración o inserción en los países estudiados se dan tres modelos principales. El más extendido es el “contrato formal”, junto con la “situación de aprendizaje”—tiene un estatuto de aprendiz sin salario, aunque en algunos casos se contemplan beneficios, en un periodo que oscila entre los 12 y 24 meses— y el “estatus ocupacional”—mecanismo

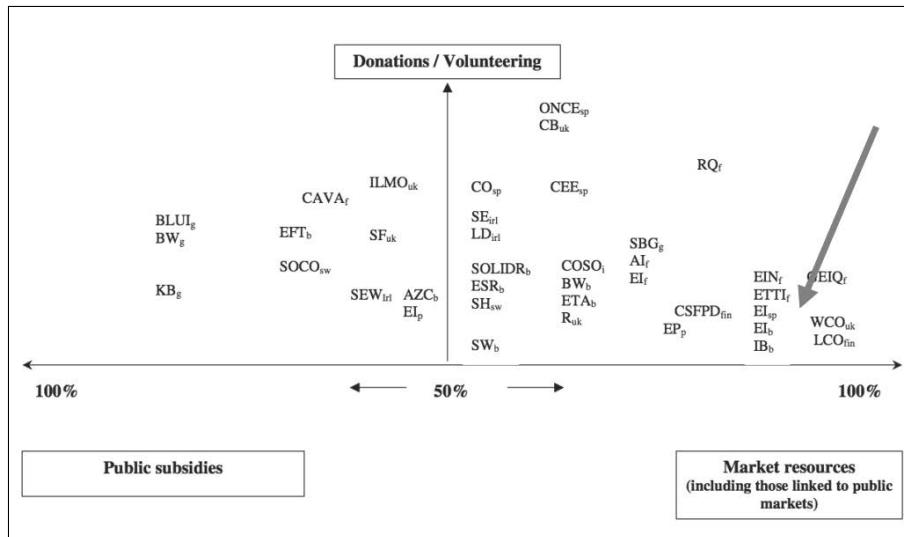
de (re)socialización para grupos específicos, que no tienen porque tener una remuneración—. Las EI españolas establecen un contrato con una fecha fija de término, como las francesas e irlandesas; mientras que las belgas tienen un carácter abierto o indefinido, las portuguesas están tanto en la categoría de contrato de aprendizaje como la de contrato formal a término.

Respecto de las **modalidades de formación profesional** plantean dos grupos: la que se da integrada con el puesto de trabajo –de carácter funcional y meramente adaptada a las tareas de la profesión— y la que se plantea de manera estructurada —incluye además de la anterior, otros aspectos y habilidades—. Las EI españolas, como las de los otros países mencionados, están en la intersección de ambas modalidades, con el plus de contar con mecanismos de socialización complementarios como en el caso de las EI portuguesas.

Respecto de las **características de las personas** a las que se dirigen, plantean dos situaciones de partida una dada por un marco legal específico y otra en la que no existe. Con todo, proponen dos grandes categorías: la que corresponde a las personas con discapacidad y la de las personas con capacidad para trabajar pero con serias dificultades de integración. En esta segunda hacen una distinción que es prácticamente equivalente a la que se encuentra en el caso de las EI en España: a) demandantes de empleo con graves problemas sociales; b) parados de larga duración de difícil colocación; c) jóvenes con baja formación; d) minorías desfavorecidas; e) mujeres demandantes de empleo. Aunque el informe también destaca que el caso español suele atender un público mixto en sus procesos de inserción, sin concentrarse en un único tipo.

Respecto de los **tipos de recursos disponibles** distinguen entre los de carácter monetario —procedentes del mercado, fondos públicos no mercantiles y donaciones— y los no monetarios —voluntariado y capital social—. El caso de las EI españolas las ubican entre las que están ligadas a su acción en el mercado. En la gráfica siguiente se puede ver la distribución:

CUADRO 3.2.
MODELO DE FINANCIACIÓN DE LA EI EN EL CONTEXTO DE LA UE



Fuente: C. Davister, J. Defourny y O. Gregoire (2004,16), [las siglas del cuadro se pueden consultar en el anexo].

3.2 DEFINICIÓN EMPRESA DE INSERCIÓN

Atendiendo a las cuestiones conceptuales relativas a la categoría de “Empresas Sociales de Inserción” dentro del marco general de las Empresas de Economía social y la cuestión de la diversidad, Borzaga y Defourny (2001), desde su red de investigación y a partir de sus resultados proponen los siguientes elementos a tener en cuenta para considerar que se trata de una Empresa Social de Inserción, tal como refleja el Cuadro 3.3.

CUADRO 3.3.
ELEMENTOS CONCEPTUALES DE UNA EMPRESA DE INSERCIÓN,
BORZAGA Y DEFOURNY (2001)

- a) objetivo explícito de beneficio a la comunidad;
- b) limitación de distribución de beneficios;
- c) poder de decisión no basado en la propiedad del capital;
- d) actividad continua de producción de bienes o servicios;
- e) mínimo de empleo remunerado;
- f) alto grado de autonomía;
- g) nivel significativo de riesgo económico;
- h) iniciativa surgida de un grupo de ciudadanos;
- i) naturaleza participativa que involucra a las personas implicadas en las actividades.

Pero esta descripción no tiene porque ser necesariamente un elemento de prescripción. Así, una tercera referencia a considerar es el caso británico donde se está dando un incremento de la relevancia y visibilidad del “Tercer Sector” donde tienen cabida una amplio conjunto de organizaciones y actividades, entre ellas las empresas de inserción como subárea de la “Social Enterprises Coalition”.¹¹ La apuesta de los gobiernos laboristas por el desarrollo del Tercer Sector y de la economía social, enlaza con pasos anteriores del partido conservador y con las pautas generales comentadas respecto de la UE. Pero, además, con la particular idiosincrasia y practicidad británica. Dentro del gabinete de gobierno hay un ministerio dedicado al Tercer Sector.¹² Y en ese contexto, además de la regulación de las “charities” —denominación de las ONG en el Reino Unido—, con todas sus particularidades. O la promoción del voluntariado y el desarrollo comunitario, los esfuerzos para la creación de sinergias en lo que denominan “public-private-partnership”... Uno de los epígrafes relevantes es el dedicado a las “social enterprises” o empresas sociales. Entre ellas, se han de incluir las EI tal como se conocen en España.

11. <http://www.socialenterprise.org.uk/>.

12. http://www.cabinetoffice.gov.uk/third_sector.aspx.

La información disponible, los estudios e investigaciones realizadas y a disposición de quien quiera conocer son de gran calidad y número. Pero sobre todo, presentan una situación de innovación social y actividad en un sector donde las cuestiones de la exclusión social se encuentran en el centro. Quizás en el sector de las empresas sociales, las más similares al caso español de las EI corresponde al de las denominadas "Social Firms"¹³ que se presentan a sí mismas como una forma de hacer negocios pensada para crear empleos de calidad para personas con situación de desventaja en el mercado laboral. Y esto lo hacen construyendo su acción desde tres ejes o valores centrales: —*Enterprise, Employment and Empowerment*— empresa, empleo y empoderamiento.

El ritmo de actividades y de innovación de este ministerio del actual gobierno Británico, sorprende tanto por su volumen como por su continuidad y coherencia. Incluso, parece que está lejos de ser una moda pasajera, puesto que hasta el partido conservador en la oposición tiene ya definida una estrategia¹⁴ de potenciación de las iniciativas sociales contra la exclusión y en favor del Tercer Sector.

Por tanto, considerando el contexto de la UE, a pesar de no existir todavía una definición canónica de qué es, cómo actúa y qué se entiende por EI de manera completa y homogénea, se están dando los pasos necesarios para que se alcancen consensos. En el ámbito de la investigación en economía social, los elementos vertebradores han quedado identificados Davister, Defourny y Gregoire (2004). Aunque al tratarse de entidades en permanente adaptación a las circunstancias a las que quieren responder, su innovación y renovación tendrá que considerarse de modo recurrente. Sin embargo, en tanto en cuanto se consiga consolidar en la legislación comunitaria los aspectos más esenciales de las EI, es muy probable que se vayan acotando las características, requisitos y, por ende, la definición de lo que supone ser EI. Asunto crucial para muchas de las EI españolas, que tienen serias dificultades encajar las limitaciones de la normativa europea de Minimis, por ejemplo.

La vida cotidiana de las organizaciones de la economía social, en general, y de las EI, en particular, va por delante de la investigación y de la legislación. Si se comparan con el resto de países de la UE encontramos la misma situación. Cada caso tiene su idiosincrasia pero, por encima de particularismos, hay una misma preocupación... con soluciones diversas en función de la tradición y los recursos disponibles. Si se homologan estos últimos, la convergencia será mayor. Por ejemplo, en tanto que las formas jurídicas de contratación de trabajadores de inserción y la fiscalidad se equipare, se tipifiquen las formas de ayuda y los modos de recursos disponibles. En esto jugará un papel fundamental la capacidad de trabajo en red de

13. <http://www.socialfirms.co.uk/>

14. Véase más en: <http://www.socialenterprisemag.co.uk/sem/news/detail/index.asp?id=235>

las distintas federaciones y plataformas de El que trasciendan las fronteras estatales para pasar a coordinarse como plataforma europea. La acción local de cada El necesita de la coordinación global, al menos, en el seno de la UE.

4. MARCO LEGAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA

Desde mediados de los noventa, sectores vinculados con las Empresas de Inserción han demandando un marco normativo estatal¹⁵. Entre las primeras iniciativas destaca en el ámbito parlamentario la aportación de IU-IC, que el 11 de septiembre de 1995. Esta iniciativa fue la “Proposición de ley de regulación de las empresas de economía solidaria y alternativa”, contenida en el Boletín Oficial de las Cortes Generales-Congreso, de 11 de septiembre de 1995, Serie B, núm 142-I. Asimismo, el 29 de septiembre de 1995, el grupo parlamentario socialista presenta una nueva proposición no de ley (Boletín Oficial de las Cortes Generales-Congreso, 29 de septiembre de 1995. Serie D, nº 275. Fue tomada en consideración por el Pleno del Congreso en la sesión del 7 noviembre de 1995. Diario Oficial del Congreso nº 181).

Estas iniciativas fueron seguidas por otros actores sociales. El 25 de marzo de 1998, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), entrega al entonces Ministro de Trabajo, D. Javier Arenas, el documento denominado “Una alternativa desde el mundo local a la lucha contra el desempleo, mediante políticas activas de empleo”. Este documento pretendía ser una aportación de la FEMP a la elaboración del Plan de Empleo para España. En dicho documento se propone un sistema similar al francés, en el que las autoridades locales pueden ser promotoras de EI y se convierten en controladoras de los itinerarios de inserción.

El 3 de abril de 1998, el Consejo de Ministros aprobó “El plan de acción para el empleo 1998 del Reino de España”. En él hay una referencia a que entre las medidas a adoptar (Directriz 9), se debía de proceder a lo largo de 1999 a la “regulación de las empresas de inserción social para facilitar la integración sociolaboral de grupos afectados por la exclusión social”. El 27 de mayo de 1998, con ocasión del debate sobre el Estado de la Nación, el Pleno del Congreso aprobó una resolución en la que instaba al gobierno a “que en el ámbito de la protección social en el que se amparan situaciones de especial necesidad, se emprendan las siguientes medidas encaminadas a paliar las carencias de determinados colectivos:... c) elaborar un plan integral de lucha contra la exclusión social” (Diario Oficial de las Cortes Generales-Congreso, 27 de mayo de 1998, serie D, núm 287, pág. 56). Posteriormente, en mayo de 1998 CiU presenta una proposición no de Ley, (Boletín Oficial de las Cortes Generales-

15. Ver también García (2007) y García y Esteve (2007).

Congreso, Serie D, 3 de junio de 1998, nº 291) que la Comisión de Política Social y Empleo aprueba el 24 de junio de 1998. Diferentes versiones de este borrador, llegan hasta el anteproyecto de Ley de 23 de junio de 1999 sobre “Medidas para la Inserción Sociolaboral”, que no fue finalmente tramitado. Mientras tanto, las comunidades autonómicas utilizando diferentes instrumentos, leyes, y/o decretos y/o convocatorias de subvenciones en programas de muy distinto ámbito de aplicación, acometen la regulación de las EI dentro de sus competencias.

En el Programa Nacional de Reformas de España de 13 de octubre de 2005, publicado por el Ministerio de la Presidencia, se manifiesta la necesidad, una vez más, de dotar a las EI de su propia regulación estatal. A finales del 2005 todos los grupos parlamentarios apoyan de forma unánime que se comience a trabajar por un proyecto de ley que regule la vida y la actividad de las EI españolas a nivel nacional. Esta voluntad queda explicitada en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 30 de diciembre de 2006). En esta disposición se presenta a estas entidades como un instrumento para facilitar el empleo de los trabajadores en situación de exclusión social, y se establece un plazo de seis meses al Gobierno para aprobar una norma, con rango de ley que sirva de marco normativo para las empresas de inserción. Con fecha 29 de junio de 2007 se aprueba en Consejo de Ministros el Proyecto de Ley para regular a estas entidades, cuyo texto se aprueba con rango de ley el 13 de diciembre de 2007, como Ley 44/2007 (publicada en el BOE nº 299 de 14-12-2007). Este texto definitivo ha sido aprobado con algunas modificaciones propuestas por distintos agentes sociales y las consultas y opiniones recabadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales desde el propio sector de las EI, especialmente representadas en este proceso legislativo por FEDEI-CEPES:

En la actualidad la mayoría de las comunidades autónomas disponen de su propia regulación, y en ocasiones se crean diferencias de muy distinta índole en el tratamiento de cada zona geográfica. La Ley 44/2007 tiene como misión armonizar la regulación de las EI en el territorio español ya que se presenta como el marco legislativo base, a partir del cual las comunidades autónomas tendrán que legislar sus EI. Para aquellas comunidades autónomas que ya cuentan con regulación propia, la Ley 44/2007 supone una base de reforma legislativa autonómica. En aquella minoría de autonomías carentes de regulación, la Ley 44/2007 supone un marco de referencia y un posible estímulo de diseñar su propia legislación autonómica al efecto. Por el impacto que supone esta reciente ley en la regulación autonómica de EI, a continuación se aborda la presentación de la situación actual en las distintas comunidades autónomas en materia legislativa y las diferencias entre las normas, entre si y sobre todo en relación con la Ley 44/2007.

4.1. COMPARACIÓN DE LAS NORMATIVAS AUTONÓMICAS

Hasta mediados del 2008 la normativa autonómica es variada en alcances y contenidos. Son catorce las comunidades autónomas que, de una forma o de otra, han apoyado este movimiento, regulando la creación y/o financiando el ejercicio de la actividad de inserción laboral en sus EI. Las comunidades autónomas y las normas que regulan a las empresas de inserción se presentan en el cuadro 1.

No tenemos constancia de que hasta mediados de 2008 los gobiernos autonómicos hayan establecido las reformas legislativas adecuando sus normativas a la ley 44/2007, a pesar de que en la Disposición Transitoria primera de dicha ley se les insta a las comunidades Autónomas que ya disfrutaban de su propia reglamentación a realizar este proceso en un periodo no superior de seis meses a contar desde la entrada en vigor de la Ley (enero de 2008).

CUADRO 4.1.
NORMATIVA AUTONÓMICA QUE REGULA/INCLUYE A LAS EMPRESAS DE
INSERCIÓN SOCIOLABORAL

CCAA	NORMA
Aragón	Decreto 37/2006 , de 7 de febrero del Gobierno de Aragón por el que se regulan las empresas de inserción laboral (BOA nº 20, del 17 de febrero de 2006)
Canarias	Decreto 32/2003 , de 10 de marzo, por el que se regula la inserción sociolaboral en empresas de inserción 2003/57 (BOC nº 57, del 24 de marzo de 2003)
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 (BOC y L nº 75, de 18 de abril de 2007)
Cataluña	Ley 27/2002 , del 12 de diciembre, sobre medidas legislativas para regular las empresas de inserción sociolaboral (BOE núm. 14, Jueves 16 enero 2003)
Galicia	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 (DOG nº 153, de 8 de agosto de 2007).
Islas Baleares	Decreto 60/2003 , del 12 de junio, de iniciativas empresariales de inserción (BOIB nº 88, de 24 de junio de 2003)
La Rioja	Ley 7/2003 , de 26 de marzo, de inserción sociolaboral (BO de La Rioja nº 40, de 3 de abril de 2003). 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 (BO de la Rioja nº 9, de 20 de Enero de 2006)
Madrid	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 (BOCM nº 70, 24 de marzo de 2003)
Murcia	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 (BORM nº 149, de 30 de junio de 2007) ORDEN de 2 de enero del año 2004 , de la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social, sobre ayudas para programas de inserción. (BORM de 5 de enero de 2004).
Navarra	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 (BON nº 94, 3 de agosto de 2001) Decreto foral 26/2002 , de 4 de febrero, por el que se modifica el Decreto Foral 130/1999, de 26 de abril, por el que se regulan las ayudas económicas para el desarrollo de los programas de incorporación socio-laboral destinados a personas en situación de exclusión social (BON nº 34, de 18 de marzo de 2002)
País Vasco	Decreto 305/2000 , de 26 de diciembre de 2000, por el que se regula la calificación de las empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y se crea el registro de empresas de inserción (BOPV nº 24, de 2 de febrero de 2001)
Valencia	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 (DOGV núm.5447, de 5 de febrero de 2007).

CUADRO 4.2.
NORMATIVA AUTONÓMICA SOBRE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL

CCAA	Norma
Andalucía	Decreto 85/2003 , de 1 de abril, por el que se establecen los programas para la inserción laboral (BOJA nº 79, de 28 de abril del 2003)
Castilla-La Mancha	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. (DOCM nº 158, de 20 de diciembre de 2002)

Teniendo en cuenta que queda pendiente la reforma de la normativa autonómica, indicar que en todas las Comunidades Autónomas, salvo en uno de los casos, Castilla-La Mancha, se ponen de manifiesto los aspectos, algunos pendientes de desarrollo reglamentario, que debe reunir una entidad para ser tratada como EI. Del análisis comparativo se constatan coincidencias y diferencias entre las distintas normas autonómicas, que concretamos en los dos siguientes apartados.

a. Elementos coincidentes entre las normativas autonómicas

Las cuestiones que esencialmente comparten las diferentes normas autonómicas se resumen cinco elementos básicos: la finalidad, la vinculación entre los colectivos de inserción y las EI, la actividad económica, el registro de la entidad y las auditorías anuales¹⁶.

- La **finalidad principal** de la EI. Para que una organización sea considerada EI su objetivo estratégico fundamental tiene que ser la integración sociolaboral, que se concreta en programas de formación y acompañamiento social a las personas en proceso de inserción a través del trabajo.
- La **vinculación** de la EI con las personas implicadas en el programa de integración socio laboral. Todas aquellas personas físicas integradas en los programas de integración sociolaboral tienen que estar vinculadas con la organización por medio de contratos laborales, que generalmente se concretan en una dedicación de formación y tareas laborales igual o superior a media jornada.

16. Ver también García y Esteve (2007).

En relación a los beneficiarios de los programas de inserción sociolaboral, además deben estar vinculados con la EI por medio de un acuerdo de inserción laboral.

- La **actividad económica** desarrollada por la EI. La actividad económica pueden enmarcarse bien en la producción de bienes como en la prestación de servicios, en cualquier sector del mercado. Obviamente, la actividad económica a la que se dedica la organización debe ser lícita, sin entrar en conflicto con las leyes de la competencia. Asimismo, sus potenciales de creación de riqueza deben dedicarse a actividades que sean propias o estén vinculadas con su objeto social. Además, estas entidades están condicionadas a dedicar sus excedentes y resultados al mantenimiento de los programas y a promover nuevas actividades de inserción sociolaboral.
- El **registro de la organización** donde le corresponda de acuerdo con su forma jurídica, como imperativo para poder alcanzar la calificación de EI.
- La obligación de la entidad a someterse a **auditorías anuales**, realizadas en algunos casos directamente por la Administración o en bien subvencionadas, con el fin de que este imperativo no menoscabe los excedentes dedicados a la inserción sociolaboral.

b. Diferencias en las normativas autonómicas

En la Tabla 4.1 se resumen las principales diferencias entre las normativas de las comunidades autónomas en materia de forma jurídica, requisitos de las entidades promotoras, composición de la plantilla de inserción, relación temporal del trabajador de inserción con la empresa de inserción. A continuación detallamos estas diferencias.

TABLA 4.1.
DIFFERENCIAS EN LA NORMATIVA DE LAS DISTINTAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS SOBRE EMPRESAS DE INSERCIÓN

COM. AUTÓNOMA Legislación	FORMA JURÍDICA	ENTIDAD PROMOTORA	Composición de la plantilla de inserción (PI)	Relación de El con TI. Duración
ANDALUCÍA D. 85/2003, 1 de abril	Cualquier entidad de derecho público o privado	No se establece	No se establece	De 1 a 3 años
ARAGÓN Decreto 37/2006, de 7 de febrero	Sociedad mercantil o Cooperativa de Trabajo Asociado o de iniciativa social	ENL Participación mayoritaria (salvo cooperativas: 49% mínimo)	Mínimo 30% s/PTI con mínimo de 3 TI	De 1 a 3 años
CANARIAS Decreto 32/2003, de 10 de marzo	Sociedad mercantil, ent. de economía social. (Fundación Y Asociación disponen de un plazo de 3 por años para conversión)	Organización/es no lucrativa/s de inserción de derecho público y/o privado Participación mínima del 33%	No se establece	De 1 a 3 años
CASTILLA LA MANCHA D. 179/2002, 17 de dic.	Cualquier entidad de derecho público o privado	Cualquier entidad de derecho público o privado	Sin desarrollar	Sin desarrollar
CASTILLA Y LEÓN D. 34/2007, 12 de abril	Sociedad mercantil o cooperativa	ENL, que tengan una participación superior al 50% del capital (salvo en cooperativas)	30% de la plantilla deben ser TI	Sin desarrollar
CATALUÑA Ley 27/2002, 12 de diciembre	Sociedad mercantil, Sociedad Laboral o Cooperativa	ENL , corporación pública. Participación mayoritaria (51%) de ENL y Administración	30% con un mínimo de .2 y má... 70% TI	Máx. 2 años
GALICIA Decreto 156/2007, de 19 de julio	Sociedades mercantiles, laborales, cooperativas, o cualquier otro tipo de organización societaria civil o mercantil, así como ENL	Entidades de derecho público, ENL y Fundaciones. Participaciones mínimas: 51% en sociedades mercantiles, el 49% en sociedades laborales y 1/3 del capital en coop.	30% con un mínimo de .2. Con plantilla total < 4 trabajadores el mínimo es 1 trabajador en inserción	De 6 meses a 2 años
ISLAS BALEARES D. 60/2003, 12 de junio	Sociedad mercantil, Sociedad Laboral o Cooperativa	ENL. Participación mínima del 3,33% de ENL o administraciones	Mínimo del 30% con un mínimo de 1 trabajador en inserción	Máx. 3 años
LA RIOJA Ley 7/2003, 26 de marzo D. 2/2006, 13 de enero	Sociedades mercantiles, laborales o cooperativas	Entidades públicas. Corporaciones de derecho público y ENL. Participación mínima del 51% en sociedades mercantiles	Mínimo del 30% con un mínimo de 2 trabajador en inserción	Sin desarrollar

COM. AUTÓNOMA Legislación	FORMA JURÍDICA	ENTIDAD PROMOTORA	Composición de la plantilla de inserción (PI)	Relación de El con TI. Duración
MADRID Decreto 32/2003, de 13 de marzo	Sociedad mercantil, ent. de economía social. (Fundación y Asociación disponen de un plazo de 3 por años para conversión)	Participación mayoritaria (51%) ENL o administraciones	30% con un mínimo de 3 trabajadores en inserción	De 6 meses 3 años
MURCIA Orden de 20 de junio de 2007	Sociedad mercantil o cooperativa	ENL, de derecho público o privado y Fundaciones Participación mínima del 51% en Sociedades mercantiles	30% con un mínimo durante los tres primeros y el 50% a partir del cuarto año	Sin especificar
NAVARRA Ley 12/2001, de 9 de julio Decreto Foral 130/1999, de 26 de abril	Cualquier entidad de derecho público o privado	Cualquier entidad de derecho público o privado	60% con mín. 5 y máx. 20 trabajadores en inserción	De 6 meses 3 años
PAÍS VASCO Decreto 305/2000, de 26 de diciembre	Sociedad mercantil, ent. de economía social. (Fundación y Asociación disponen de un plazo de 3 por años para conversión)	Organización/es no lucrativa/s de inserción. Entidades de derecho público Participación mínima del 33%	40% mín. y 75% máx.	Si desarrollar
VALENCIA Ley 1/2007, de 5 de febrero	Sociedad mercantil, cooperativa, anónima laboral o limitada laboral	Entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro. Participación mínima en la El sin desarrollar	Mínimo un 30% de la plantilla	Mínimo 6 meses

b.1. Forma jurídica de las Empresas de Inserción

Las catorce normas autonómicas comparadas definen una forma jurídica para las EI, aunque el análisis (Tabla 1) pone de manifiesto que no existe una convergencia de criterios en todos los casos. En mayoría de las autonomías se exige que la EI tenga una forma jurídica regulada por alguna de las ramas de derecho Privado, bien dentro del marco del Derecho Mercantil como Civil. No obstante, existe un conjunto minoritario de comunidades autónomas donde se da la posibilidad de que la EI tenga una personalidad jurídica regulada por el Derecho Público.

Entre las fórmulas jurídicas reguladas desde el Derecho Mercantil las aceptadas por todas las comunidades autónomas están las **sociedades mercantiles** y las más utilizadas son las sociedades limitadas. Las diferentes opciones de sociedades mercantiles son tradicionalmente sociedades de comportamiento capitalista, pero en el caso de dotar a una EI con una personalidad jurídica de este tipo, estas entidades se encuentran limitadas en el reparto del excedente, y sólo pueden reinvertirlo a su objeto social: la inserción sociolaboral.

La **Cooperativa** y la **Sociedad Laboral**, figuras jurídicas propias de la Economía Social son otras de las opciones de general aceptación por las comunidades autónomas para dotar de personalidad jurídica a una EI. En el caso concreto de la cooperativa, la Comunidad Autónoma de Aragón delimita el caso a la Cooperativa de Trabajo Asociado y de iniciativa social, eliminando así la posibilidad de que puedan ser EI cooperativas de ahorro y crédito, de consumidores y usuarios, de turismo o viviendas, entre otras.

En Canarias, Madrid, Galicia, o País Vasco se da la posibilidad, además, de que la EI adopte la personalidad jurídica de **Fundaciones** y **Asociaciones**. No obstante, en los tres casos se establece la obligación de que en un plazo máximo de tres años, una vez alcanza su calificación e inscripción como EI, se conviertan en sociedad mercantil, sociedad cooperativa o sociedad laboral.

Las comunidades autónomas de Andalucía, Castilla La Mancha y Navarra no condicionan la personalidad jurídica requerida para sus EI y admiten toda entidad de Derecho Público y Privado. Así, el mapa de la normativa autonómica de acuerdo con la personalidad jurídica establecida para las EI quedaría establecido de acuerdo con la primera columna de la Tabla 1.

b.2. Tipos de entidades promotoras y formas de control patrimonial sobre las Empresas de Inserción

Otro rasgo que se especifica de diferente forma al comparar las normas autonómicas (Tabla 1) es el tratamiento de la entidad promotora de una EI. En todos

los casos, salvo en la normativa andaluza, se exige de forma más o menos explícita que la EI nazca de la voluntad de una organización o varias organizaciones. No obstante, se manifiesta cierta disparidad en el grado de concreción de la naturaleza de estas entidades.

En las comunidades autónomas de Canarias, Castilla La Mancha, Cataluña, Galicia, Madrid, País Vasco, La Rioja, Murcia, Navarra y Valencia, las entidades promotoras pueden ser, tanto entidades de derecho público como entidades de derecho privado sin ánimo de lucro, siempre que el objeto de la organización sea prioritariamente la inserción social de las personas especialmente desfavorecidas. Por el contrario, en Aragón e Islas Baleares se especifica que la entidad o entidades promotoras sólo pueden ser entidades no lucrativas.

De cualquier forma, en todos los casos donde está regulado y desarrollado el precepto de la existencia de entidades promotoras, a éstas se les exige una aportación mínima patrimonial a la EI en forma de capital, el capital social o fondo social, según los casos. Esta obligación también confiere derechos a la entidad/es promotora/s, dado que le permite controlar en el ejercicio de sus decisiones como partícipe en la dirección de la entidad, el seguimiento de los objetivos de inserción laboral de la EI, en calidad de entidad participada.

En este segundo aspecto también encontramos diferencias en la reglamentación autonómica. Si se observa la Tabla 1 puede apreciarse que los porcentajes mínimos exigidos oscilan entre el 33% y el 51%. Concretamente, en Canarias, Islas Baleares y País Vasco el mínimo de participación se encuentra en el 33%, mientras que en el resto de casos desarrollados se sitúa en el 51%. En las normativas, aragonesa y gallega, se explicita que el 51% es un mínimo exigido cuando la personalidad jurídica de la EI sea una sociedad mercantil, ya que cuando se trate de sociedades laborales se exige un 49% mínimo. En la comunidad de Galicia, además se establece a la entidad promotora que debe participar como mínimo en 1/3 del capital de la EI con forma de cooperativa.

b.3. Composición de la plantilla de trabajadores en inserción

Como aspecto común, las EI se crean para promover la inserción sociolaboral de personas en una situación de exclusión o en riesgo de exclusión con dificultades para integrarse en el mercado de trabajo ordinario. Esta característica es propia de personas con rentas mínimas, de desempleados de larga duración, de jóvenes que no han finalizado el periodo obligatorio de escolarización y están desempleados, ex toxicómanos en proceso de rehabilitación e inserción social, internos de centros penitenciarios y ex reclusos en situación de desempleo, minorías étnicas, inmigrantes y personas con cargas familiares no compartidas y en situación de exclusión.

Con mayor o menor desarrollo y puntuaciones, en todas las normas autonómicas se delimita que se entiende por persona beneficiaria de los programas de inserción laboral de las EI, y en todos los casos subyace una línea común. En las Tablas 2 a la 13 del anexo se adjuntan los tratamientos dados en los ámbitos autonómicos tratados salvo el caso de Castilla-La Mancha.

Como puede observarse en las tablas 1 a 13 del anexo, Aragón es la comunidad autónoma que realiza una relación de características de los beneficiarios de las EI más extenso. Como forma menos detallada es La Rioja que asigna a los servicios sociales de la comunidad el criterio de la catalogación de exclusión social. La comparación de las diferentes normativas se resume en el cuadro 4 y que se comenta con más detalle en el apartado dedicado al análisis del impacto de la Ley 44/2007.

Otro aspecto regulado por las comunidades autónomas, salvo por Andalucía, Canarias y Castilla La Mancha, es el mínimo y máximo de trabajadores en inserción que se exige a la EI, tanto en términos absolutos como relativos (siempre este último como porcentaje sobre el total de plantilla de trabajadores contratados). En concreto, el resto, once de las normas analizadas hace referencia a la obligatoriedad de un mínimo de personas en riesgo o procedente de la exclusión en la plantilla de los trabajadores de la empresa de inserción. El mínimo varía, y se encuentra referido tanto en términos absolutos como relativos en los siguientes casos:

CUADRO 4.2.

AUTONOMÍA	MÍNIMO ABSOLUTO Trabajadores en inserción (TI)	MÍNIMO RELATIVO (%) sobre la plantilla total (PT)
Aragón	3 TI	30% s/PT
Castilla y León	-	30% s/PT
Cataluña	2 TI	30% s/PT
Galicia	2 TI Si la plantilla total es inferior a 4 PT, entonces el mínimo de TI es 1.	30% s/PT
Islas Baleares	1 TI	30% s/PT
La Rioja	2 TI	30% s/PT
Madrid	3 TI	30% s/PT
Murcia	-	30% de PT (3 primeros años) 50% s/PT (a partir 4º año)
Navarra	5 TI	60% s/PT
País Vasco	-	40% s/PT
Valencia	-	30% s/PT

Fuente: Normativa cuadro 1.

A la vista de los datos, se observa una dispersión de criterio a lo largo de la normativa en lo que se refiere al tratamiento de la plantilla mínima. Se observa mayor grado de exigencia normativa Navarra frente al resto de las normas autonómicas.

De forma excepcional, en tres autonomías de las analizadas se establece un máximo en la composición de la plantilla de trabajadores de sus EI en relación con los TI. En este aspecto se detecta aun más una diversidad de criterios, tanto en el método de cálculo como en la cuantificación de los máximos, que se resume en los siguientes términos:

CUADRO 4.3.

AUTONOMÍA	MÁXIMO ABSOLUTO Trabajadores en inserción (TI)	MÁXIMO RELATIVO (%) sobre la plantilla total (PT)
Cataluña	-	70% s/PT
Navarra	20 TI	-
País Vasco	-	75% s/PT

Fuente: Elaboración propia.

El tipo de **vínculo** entre la EI y los Trabajadores de Inserción también se encuentra legislado por las normas autonómicas. En relación a ello, las comunidades autónomas de Aragón, Canarias, Cataluña, Madrid, Navarra, País Vasco y Valencia se estipula que la relación entre los Trabajadores de Inserción y las EI debe ser de naturaleza laboral, un contrato por cuenta ajena, de acuerdo a las distintas modalidades establecidas en la legislación laboral vigente.

La Comunidad Autónoma de Navarra incorpora una aparente novedad frente al resto, cuando de forma expresa establece que los contratos de trabajo entre TI y EI deben ser de carácter temporal. Pero ésta es una realidad presente en bastantes de las normas autonómicas. Salvo en Castilla La Mancha, Castilla y León, La Rioja y Valencia, en las normas autonómicas se establece como un máximo obligatorio de duración del contrato TI y EI de tres años (tabla 1. En este aspecto, Galicia y Cataluña son una excepción ya que reducen el máximo de la relación laboral a dos años. Otro aspecto destacable es el mínimo estipulado de duración para estos contratos, que oscila entre el mínimo de un año (en las autonomías de Andalucía, Aragón, Canarias y Murcia) y seis meses (en Madrid, Navarra, Galicia y Valencia) (tabla 1).

De esta forma, se observa que existe una línea común los legisladores autonómicos: la EI debe ser una empresa de tránsito para las personas en proceso de inserción laboral. Sólo las comunidades de Canarias, Cataluña, Murcia y País Vasco plantean explícitamente que las personas en proceso de inclusión pueden ser socios de trabajo o socios trabajadores. No obstante, en la normativa aragonesa se invita a la permanencia del Trabajador de Inserción, una vez transcurrido el plazo máximo de inserción, regulando la posibilidad de alcanzar el vínculo de socio-trabajador. Esta medida no deja de ser un incentivo a la integración laboral ordinaria.

c. Ayudas y subvenciones a las EI desde las diferentes autonomías

Un aspecto que se reitera en las legislaciones autonómicas es la expresión de la voluntad por apoyar, a través de subvenciones, la iniciativa de la inserción sociolaboral de personas con riesgo de exclusión. De acuerdo con las diferentes instrumentos utilizados se configuran tres momentos directamente en la vida de la EI sobre los cuales se han establecido ayudas:

c.1. Creación de la EI o adaptación de una organización ya creada en este tipo de entidad. Este tipo de actuación requiere como mínimo:

- Inversión en infraestructura que soporte nuevos puestos de trabajo
- Contratación de personal especializado; Técnicos de acompañamiento en producción y técnicos de inserción.
- Previa evaluación de la persona en riesgo de exclusión sociolaboral, contratación de la misma en calidad de trabajador de inserción.

c.2. Durante la vida de la EI, es preciso velar por la supervivencia de la EI y mantenimiento de sus capacidades iniciales para participar en programas de inserción sociolaboral.

c.3. Alcanzada la capacitación social y laboral adecuada, la EI finaliza en muchas ocasiones programa de inserción facilitando la incorporación del TI al mercado laboral normalizado.

A partir de aquí, el apoyo financiero de las comunidades autónomas a la inserción laboral es entendido de forma diferente. Realizando un análisis comparativo, en la Tabla 4.2. se puede observar que en las normas autonómicas de Aragón, Galicia, País Vasco, Navarra y Valencia, las bases reguladoras de subvenciones cubren prácticamente los aspectos antes mencionados. Por el contrario, en Andalucía no se apoya la inversión en infraestructura para la creación de puestos Trabajadores de Inserción, solamente la contratación de personas y su permanencia. En Cataluña el alcance de las subvenciones sólo contempla el apoyo a la contratación de personas en riesgo de exclusión (comprendida en esta fuente legislativa como aquellas con renta mínima de inserción-RMI-), sin fomentar la posibilidad de contratar personal de acompañamiento.

TABLA 4.2.
ALCANCE DE LAS SUBVENCIONES DIRIGIDAS LAS EI EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

COMUNIDAD AUTÓNOMA Legislación	OBJETIVOS A SUBVENCIONAR
ANDALUCÍA Decreto 85/2003, de 1 de abril Orden 21 de 11 de 2003	Financiación de contratación de Trabajadores de Inserción Apoyo a la inserción de Trabajadores de Inserción en el mercado laboral normalizado
ARAGÓN Decreto 37/2006, 7 de febrero Programa ARINSER	Creación de empleo para Trabajadores de Inserción Consolidación de procesos de inserción - A la inversión - A la asistencia técnica - Por inserción en el mercado de trabajo normalizado
CANARIAS Resolución de 12 de junio de 2006	Mantenimiento y creación de plazas de inserción - A la asistencia técnica: de carácter económico para la contratación/mantenimiento para tareas de acompañamiento - Incorporación del Trabajadores de Inserción al autoempleo
CASTILLA Y LEÓN Orden TAS/162/2007, de 6 de junio	- Gastos de funcionamiento - Programas de promoción de la economía social y responsabilidad social
CATALUÑA Orden TRI/303/2005, de 13 de junio	Apoyo a la contratación de personas con rentas mínimas de inserción (RMI)
GALICIA Decreto 156/2007, de 19 de julio	Apoyo a la contratación de Trabajadores de Inserción, técnicos y gerentes y técnicos de acompañamiento - Apoyo a la incorporación de Trabajadores de Inserción en el mercado laboral normalizado - Apoyo a la realización de auditorías de gestión social - Apoyo a la inversión - Apoyo a la creación de empresas de inserción
MURCIA Orden de 20 de junio de 2007	- Apoyo a la creación de puestos de trabajo para TI, técnicos de producción y técnicos de inserción - Apoyo a la asistencia técnica en la realización de estudios diversos
NAVARRA D. Foral 130/1999, 26 de abril Orden Foral, 27 julio de 1999 D. Foral 26/2002, 4 de febrero	Apoyo a la inversión de capital fijo destinado a la creación o mantenimiento de puestos de trabajo para Trabajadores de Inserción Apoyo a la contratación temporal - Apoyo a la asistencia técnica
PAÍS VASCO Resolución de 17/04/2007	Promoción de creación de EI - Apoyo al sostenimiento de EI - Mejora de la empleabilidad y promoción de la inserción laboral
VALENCIA Ley 1/2007, de 5 de febrero	- Financiación de creación de EI - Financiación de mantenimiento de puestos de trabajo TI - Ayudas al acompañamiento del TI

Asimismo, se detectan diferencias entre los programas autonómicos ofertados para la concesión de subvenciones a la inserción sociolaboral en los siguientes aspectos (Véase Tabla 4.3.):

1. Parámetro de cálculo de la ayuda
2. Límites máximos en el importe financiado
3. Otro tipo de restricciones y condiciones a la no reintegrabilidad.

En relación al parámetro de cálculo de referencia para el cálculo de importes de subvenciones, se observa en las distintas autonomías diferencias. Concretamente

- i) Para determinar el nivel de **ayuda a la contratación**, hay que diferenciar las ayudas a la contratación de trabajadores de inserción (TI) y ayudas a la contratación de técnicos de acompañamiento; de producción y de inserción, y directores y gerentes. En el caso de las ayudas a la contratación de Trabajadores de Inserción, se plantean diversas posibilidades.

Concretamente es el caso de Andalucía, Murcia y Aragón, aunque en esta última se especifica que el coste salarial incluirá las cuotas patronales asociadas al puesto de trabajo trabajador de inserción. En Cataluña también se utiliza como parámetro de referencia el coste salarial, aunque se añade una asignación de un importe fijo establecido por la renta mínima de inserción (RMI) como un añadido a la ayuda a la contratación de trabajadores de inserción.

Los porcentajes que se aplican en el parámetro coste salarial no son diferentes en los casos señalados: se aplica el 50% sobre el coste salarial. Sólo en la norma andaluza se especifica que este porcentaje se incrementará al 60% si el trabajador de inserción contratado contempla además una discapacidad

Por el contrario, en País Vasco se oferta como ayuda a la contratación de trabajadores de inserción un importe fijo por dicho concepto, equiparable a un contrato a tiempo completo, tal que la cuantía se va reduciendo proporcionalmente si se establecen jornadas laborales reducidas. Asimismo, se establece un incremento del importe del 5% en el caso de que la persona contratada trabajadora de inserción sea mujer.

Una situación intermedia es la propuesta de Navarra, en la que tampoco se utiliza el coste salarial como parámetro de cálculo. En este caso se financia un porcentaje de la cuota patronal (100%) y un porcentaje (80%) del salario mínimo interprofesional, con independencia del coste salarial asignado al contrato laboral pactado con el trabajador de inserción.

En el caso de las ayudas a la contratación de técnicos de acompañamiento, aspecto menos difundido en los programas autonómicos, también se detecta del análisis comparativo (Tabla 4.3.) ciertas diferencias.

TABLA 4.3. PROGRAMAS DE SUBVENCIONES Y AYUDAS A LAS EI EN VIGOR

C. AUTÓNOMA Legislación	PARÁMETROS DE CALCULO	Máximos de concesión	Otras condiciones reseñables
ANDALUCÍA Decreto 85/2003, de 1 de abril Orden 21, 11 de 2003	Ayuda a la contratación TI: Coste salarial (CS) Ayuda a la contratación TI con discapacidad: Coste Salarial (CS) Ayuda a la incorporación de TI al mercado normalizado: Importe fijo por concepto	Hasta el 50% s/CS Hasta el 60% s/CS 6.000 € (mínimo de permanencia del TI en El 1 año)	
ARAGÓN Decreto 37/2006, de 7 de febrero Programa ARINSER	Ayuda a la contratación TI: CS, incluidas las cuotas patronales Ayuda a la consolidación de procesos de inserción: Importe fijo por concepto Ayuda a la inversión: Intereses de préstamos Ayuda a la inversión: Adquisición activos fijos Contratos de directores/gerentes Ayuda a la asistencia técnica. Subvenciones a estudios. Importe fijo por concepto Ayuda a la asistencia técnica: Subvenciones a auditorías contables y de gestión. Importe fijo por concepto Ayuda a la inserción de TI al mercado normalizado: Importe fijo por concepto	50%/s/CS el 1er año de contratación. Máximo 4.800€ Hasta 3.600€/año Hasta 4 puntos de interés. Máx. 3.500€/TI Máximo 7.000€/TI Hasta el 80% s/CS. Máximo 15.000€ Máximo 6.000€ Máximo 1.500€ Máximo 2.500€/TI	Duración mínima del contrato 12 meses Duración ayuda: 2 años Duración min.contra: 1 año Duración mínima nuevo contrato: 6 meses
CANARIAS	Ayuda a la contratación Equipos de apoyo a los trabajadores	máximo 12.000 € por año y puesto 14.000 € por puesto	
CATALUÑA Orden TRI/303/ 2005, 13 de junio	Ayuda a la contratación de TI: Importe fijo por concepto Ayuda a la contratación de TI: CS	Hasta el 100% s/RMI Hasta el 60% del salario bruto mensual	Contratación TI>= 1 año; Subvención 1.500€ y el 125% s/RMI (en cooperativas es el 130%/s/RMI)

C. AUTÓNOMA Legislación	PARÁMETROS DE CALCULO	Máximos de concesión	Otras condiciones reseñables
MURCIA Orden de 20 de junio de 2007	Ayuda a la contratación TI y técnicos: CS Ayuda a la formación TI: Importe fijo por concepto	50% s/cs TI 40% s/cs técnicos Hasta 6.000€ (IVA incluido) (la cuantía no puede superar el 50% del coste del servicio)	
NAVARRA Decreto Foral 130/ 1999 de 26 de abril Orden Foral de 27 de julio de 1999 D. Foral 26/2002, de 4 de febrero	Ayuda a la inversión y mantenimiento de puestos de trabajo TI: Coste de la inversión Ayudas a la contratación temporal: - Cuota patronal del salario mínimo interprofesional - Salario mínimo interprofesional - Importe fijo por concepto para formación Ayuda a la asistencia técnica: Coste del servicio de estudios y contratación de técnicos de inserción	Hasta el 85% s/coste (Máximo 12.020€ s/ trabajadores) 100% de la cuota patronal 80% del salario mínimo interprofesional Hasta 450€/TI en formación 9.015€ por centro Hasta 50% coste servicio (Máximo 6.10€) Máximo 18.030€ añoltécnico (máxima contratación 3 técnicos)	
PAÍS VASCO Resolución de 17/04/2007	Ayudas a la promoción de creación de EI: -Importes fijos por concepto -Costes Ayudas para el sostenimiento de EI: - Importes fijos por concepto - Costes Ayudas a la mejora de la ocupabilidad y promoción de la inserción laboral: - Importes fijos por concepto - Costes	Creación y mantenimiento puestos TI. 12.300€/TI (jornada completa) + incremento 5% si es mujer Contratación técnicos de acompañamiento: 1.800€/año (jornada completa) Contratación técnicos de inserción: 1.100€/ año (jornada completa) Asistencia técnica: Estudios de mercado (hasta 50% s/coste y máximo 6.000€) Auditorías (máximo 1.250€) Formación: 80% matrícula + dietas desplazamiento	

En Murcia se utiliza el coste salarial para el cálculo de la ayuda para la contratación de técnicos de acompañamiento en la producción e inserción. En este caso el porcentaje aplicado es del 40% sobre el coste salarial.

Paralelamente, en Navarra se establece un importe fijo de asignación por año y técnico, no pudiendo solicitar la ayuda para más de tres contrataciones de este tipo. La opción de Navarra es también seguida en País Vasco pero, en este caso, no se articulan restricciones ni máximos al número de personas contratadas, y además se estipula que la cuantía es equivalente a una jornada completa, debiendo corregirse porcentualmente para jornadas reducidas.

La subvención a la contratación de directivos y gerentes, es una modalidad de ayuda desarrollada en Aragón, cuyo objetivo es potenciar la creación y posterior sostenimiento de la EI. Para su determinación en el programa ARINSER se establece el CS como parámetro de cálculo Tabla VI del anexo). Sobre dicho parámetro se aplicará el 80% sobre el CS del contratado, existiendo una limitación máxima a esta ayuda de 15.000€.

- ii) En algunas normas autonómicas se fomenta la continuidad y prorroga del contrato TI, bajo la denominación de **ayuda a la consolidación de procesos de inserción** (Tabla 4.3.).

Concretamente en Aragón se oferta un importe fijo en el caso de que el contrato con el TI se firme o prorrogue hasta 2 años. Por su parte, en Cataluña se establece, sin utilizar denominación especial a esta ayuda, que cuando el contrato laboral que vincula al TI con la EI supere el año natural, esta última puede disfrutar de un importe fijo añadido de subvención, que se verá incrementado por el 125% de la renta mínima de inserción en general, y en cooperativas hasta el 130% sobre dicha renta.

- iii) Para determinar el nivel de **ayuda a la inversión**, existen dos propuestas un tanto diferentes: Aragón y Navarra. Por un lado, en Aragón se establecen dos vías de apoyo (Tabla 4.3.):

1.1. Ayuda subvencionando intereses de la financiación ajena (hasta cuatro puntos).

1.2. Ayuda a la adquisición/producción del bien o derecho de infraestructura, con la asignación de un importe preestablecido en la convocatoria de ayudas (no pudiendo sobrepasar los 7.000€ por cada TI contratado).

Alternativamente, en Navarra el parámetro que determina la ayuda a la inversión en infraestructura es el coste de la misma, y sobre este último se aplica un porcentaje establecido del 85% máximo. En este caso se establece una limitación a la ayuda de 12.020€ por cada trabajador en plantilla.

Este tipo de ayudas están destinadas a fomentar la creación de nuevos puestos de trabajo en el seno de una EI, con vinculación a la inserción laboral.

- iv) Otra variante es la **ayuda la formación** fuera del ámbito, y como capacitación añadida a la aportada en el seno de la EI, para facilitar un adiestramiento más completo de los Trabajadores de Inserción.

En este sentido, es destacable la propuesta de la normativa de País Vasco y Navarra. En País Vasco se oferta una subvención del 80% del coste de la matrícula además de la financiación de las dietas de desplazamiento. Por su parte, el parámetro de cálculo estipulado en la normativa murciana para este concepto es un importe fijo (hasta 6.000€ -IVA incluido-, que nunca puede superar el 50% del coste total del servicio financiado). Con ello se pretende dar cobertura a gastos de formación del TI tanto dentro como fuera del ámbito de la EI y durante su periodo de inserción.

- v) Otro tipo de subvención es la **ayuda a la asistencia técnica** de la EI. Como tal se financian estudios de mercado, auditorías contables y de gestión, obligatorias por la legislación o voluntarias, según cada caso, estudios de viabilidad,..., análisis que en definitiva son necesario para una buena gestión empresarial.

En algunas normativas, como son el caso de Aragón y Navarra se establecen importes o cuantías fijas (en Aragón un máximo de 6.000€ para financiar estudios y un máximo de 1.500€ para financiar auditorías; en Navarra un máximo de 18.030€ por técnico contratado), a diferencia del caso de País Vasco que estipula para la financiación de estudios de mercado un parámetro de cálculo de referencia; el coste del estudio (sobre el que se aplica el porcentaje del 50% con un máximo de 6.000€ para estudios de mercado y u de 1.250€ para auditorías).

Esta vía pretende proporcionar una financiación que promueva la supervivencia de la entidad en el mercado capitalista, sin perder la iniciativa de la inserción laboral.

- vi) También es destacable en algunas normas autonómicas, como en Andalucía y Aragón, se promueve la **ayuda a la incorporación de los Trabajadores de Inserción al mercado normalizado**. El beneficiario de esta ayuda es la EI tanto en cuanto sea el agente que intermedia entre su TI, al finalizar su proceso de inserción, y una empresa no inserción, un contrato laboral.

En ambas autonomías la oferta establecida es un importe, con el requerimiento de duraciones mínimas del contrato intermediado. Existen, no obstante, notables diferencias en el importe ofertado (en Aragón 2.500€ y 6.000€ en Andalucía), y también se detecta variaciones sustanciales en el requisito de duración de contrato (en Aragón 1 año, mientras que en Andalucía se exigen 6 meses).

Con esta medida se pretende subvencionar el final de un proceso completo de inserción laboral. De hecho una persona no está totalmente inserta en el mundo laboral hasta que no consigue una contratación en una empresa de acuerdo a sus conocimientos y capacidades, garantizando los niveles de rendimientos exigidos en una organización de corte competitivo y netamente mercantilista.

4.2. SÍNTESIS DE LA LEY 44/2007, DE 13 DE DICIEMBRE, DE REGULACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

En este apartado se destacan los aspectos más relevantes de la Ley 44/2007 para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, aprobada el 13 de diciembre de 2007 y publicada en el BOE nº 299 el 14 de diciembre de 2007..

Son objeto y fines básicos de la ley de regulación de las empresas de inserción:

- Establecer un marco jurídico estatal que promueva la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social a través del modelo de empresa de inserción y,
- Regular el régimen general y propio de las empresas de inserción tal que en el desarrollo de sus actuaciones, permita a estas entidades alcanzar su objetivo principal; la integración de las personas en el mercado de trabajo ordinario o normalizado.
- Promocionar la inserción laboral a través del modelo de empresas de inserción definiendo un conjunto de medidas de apoyo en forma de ayudas económicas y subvenciones

En definitiva, desde la ley se pretende facilitar las acciones y medidas que permita a la empresa de inserción cumplir con su compromiso social a través de la formación y orientación de la persona objeto de inserción laboral. Los capítulos en los que se desarrolla la ley son los siguientes:

CUADRO 4.4.

Capítulo I: Objetivo y fines de la ley e identificación de los beneficiarios, personas físicas que pueden ser considerados trabajadores para su inserción laboral.

Capítulo II: Régimen jurídico de las empresas de inserción. Su forma jurídica, el diseño de su plantilla de trabajadores, el régimen de destino de sus excedentes, identificación de sus promotores y relaciones patrimoniales con los mismos y la necesidad de ser calificadas y registradas como empresas de inserción.

Capítulo III: Se define la actuación de la Administración Pública en los procesos de inserción laboral y las relaciones con las empresas de inserción.

Capítulo IV: Definición de relación contractual entre la empresa de inserción laboral y los trabajadores en proceso de inserción, junto con las condiciones de trabajo, todo ello en el marco del Estatuto de Trabajadores.

Capítulo V: Regulación básica de ayudas y subvenciones encaminadas a promover empresas de inserción, financiar su mantenimiento en el mercado capitalista y a crear puestos de trabajo vinculados e itinerarios de inserción laboral.

Capítulo VI: Régimen de infracciones y sanciones.

Algunos de los contenidos referidos en el cuadro precedente y las disposiciones que acompañan a la Ley 44/2007 son motivo de comentario a continuación.

a. Identificación de los trabajadores de las empresas de inserción

En el capítulo I, art 2 de la Ley 44/2007 se define el perfil básico de aquellas personas físicas, con dificultades para lograr un trabajo a través de los mecanismos ordinarios del mercado, que pueden ser contratadas por las empresas de inserción para cubrir un itinerario de inserción laboral. Para ello, es necesario que la persona sea calificada como “en situación de exclusión social y desempleada e inscritas en los servicios públicos de hémelo de las comunidades autónomas”. Se identificará como tal:

- Aquel perceptor de rentas mínimas de inserción o percepción similar. Las rentas mínimas de inserción, también conocidas como salarios sociales, son percepciones resultantes de la aplicación de un conjunto heterogéneo de políticas públicas de las Comunidades Autónomas, que son las responsables de regularlos,

gestionarlos y financiarlos. Estas percepciones están dirigidas a personas en situación de exclusión social, una población heterogénea que se estima entre un 1 y el 3% de las familias españolas (CES, 1997, p.131).

- Aquella persona que no puede acceder a percepciones de rentas mínimas bien porque le falta el periodo exigido de residencia o empadronamiento o porque ha agotado el periodo de disfrute de dicha percepción.
- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogodependencia y otros trastornos adictivos en rehabilitación y reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios con posibilidad de acceso a un empleo cuya relación laboral no esté incluida en el art. 1 del RD/782/2001, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- Menores internos con responsabilidad penal (según la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero) y con posibilidad de acceso a empleo, cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de lo establecido en el art. 53.4 del Decreto 1774/2004, de 30 de julio, como los que se encuentran en libertad vigilada y los ex internos.
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo, o en su caso de servicios de prevención e inserción social, autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla

Reiterar que la valoración de considerar a una persona dentro de alguno de estos colectivos corresponde a los servicios sociales de las comunidades autónomas.

b. Régimen jurídico de las Empresas de Inserción

En el art. 4 de la ley 44/2007 se considera que sólo pueden alcanzar la categoría de empresa de inserción las organizaciones con personalidad jurídica de sociedades mercantiles (las Sociedades Anónimas, las Sociedades de Responsabilidad Limitada, las Sociedades Colectivas, las Sociedad Comanditarias por Acciones, las Sociedades Laborales) y las Cooperativas, legalmente constituidas y con objeto social relativo a la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito de empleo ordinario o normalizado, y siempre que esté “calificada” como tal por el organismo autonómico competente

Quedan pues relegadas de tal consideración las Fundaciones, Asociaciones y Corporaciones de derecho público. Dado que en estos momentos algunas tienen una forma jurídica de Fundación o Asociación, en la Ley 44/2007, en la disposición transitoria segunda se permite la posibilidad que, a la entrada en vigor de la ley,

puedan seguir estando calificadas como EI, pero de forma provisional. En esta misma disposición se le concede un año de transición durante el cual fundaciones/asociaciones deberán convertirse en una sociedad mercantil o cooperativa.

Entre los requisitos exigidos a una EI está la composición de plantilla de trabajadores, y su mantenimiento, referida a mínimos en cómputo de trabajadores en inserción en relación al total de empleados. En el art. 5.c de la Ley 44/2007 se establecen dos tramos:

- En los primeros tres años de actividad, el número de trabajadores de inserción debe ser porcentualmente, al menos del 30% sobre el total de la plantilla
- A partir del cuarto año de actividad, el porcentaje mínimo se eleva al 50%, no pudiendo ser el número, en términos absolutos, menor a dos trabajadores de inserción

Queda concretado que estos cálculos porcentuales se realizan sobre el número de personas, con independencia del tipo de jornada correspondiente a su contrato laboral.

Otro requisito de mínimos exigido es que la EI debe aplicar, al menos, el 80% de sus excedentes o resultados anuales a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción. De esta manera desde la ley se equipara a las empresas de inserción con las “entidades sin fines de lucro” definidas en la Ley 49/2002. No obstante, este aspecto deberá ser desarrollado con más detalle indicando, por ejemplo, qué rendimientos brutos y consumos formarán parte de la base de reparto (como es el caso de las subvenciones percibidas o de ingresos provenientes de otras actividades secundarias y sobre la consideración de ciertos gastos con la actividad de inserción laboral). Queda además pendiente de concretar qué entiende el legislador por inversión en estructuras productivas, y hasta qué punto estas nuevas inversiones tienen que estar vinculadas a puestos de trabajo de inserción.

Otro requisito exigido a la calificación de una EI es que sean la consecuencia de la voluntad de una o varias entidades sin ánimo de lucro: Fundaciones y/o Asociaciones. Las entidades promotoras tienen que tener como objeto principal la inserción sociolaboral

En relación a cuál debe ser la relación patrimonial entre la entidad/es promotora/s, estas últimas deben tener una participación en el capital social de la EI. Esta participación variará en función de la fórmula jurídica de la EI; el 51% al menos del capital social. Los límites máximos deberán estar adecuados a la legislación que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.

Otro requerimiento que se le exige a la EI es la presentación anual de un Balance Social que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el

mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, información sobre tareas de inserción y previsiones para el próximo ejercicio. Éste será un aspecto que debería ser motivo de desarrollo reglamentario.

c. La actuación de la Administración Pública y relaciones con las Empresas de Inserción

La responsabilidad de la Administración Pública no se limita al control y seguimiento legalista de la EI. De hecho en los arts. 3 y 10 de la Ley 44/2007 se establece que la EI tendrá que aplicar itinerarios de inserción sociolaboral definidos por los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo. Para su diseño se tendrá en consideración el criterio de la EI y, además, deberá ser aceptado por la persona en situación de exclusión a la que se le vaya a aplicar dicho itinerario. A lo largo de la ejecución del itinerario de inserción sociolaboral la EI y las Administraciones Públicas deben mantener relaciones de dos tipos; el poder público tiene que intervenir y controlar la aplicación de itinerario de inserción y, paralelamente, la EI dispondrá del acompañamiento y el apoyo en la realización de los itinerarios.

En concreto, los servicios sociales de la Administración tienen la responsabilidad de efectuar el seguimiento de los itinerarios de inserción y proporcionar, incluso, formación al trabajador en proceso de inserción laboral. La Administración también realiza tareas de certificación sobre la existencia de contrataciones previas del trabajador en inserción, así como sobre la formación que ha adquirido en el proceso de inserción.

d. Relaciones contractuales entre la EI y los trabajadores en proceso de inserción

La Ley 44/2007 permite un amplio abanico de modalidades de contratación.

- Las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral vigente, tanto de naturaleza indefinida como con duración determinada.
- Un modelo de relación contractual que le es propia a la EI, El contrato temporal de fomento del empleo, desarrollado en el art. 15 de la ley¹⁷.

17. Esta modalidad de contrato está basado en el creado en la Disposición Adicional Primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (publicación BOE nº 312).

El contrato temporal de fomento del empleo tiene por objeto la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena. Por regla general, sólo puede utilizarse en el caso de que el trabajador no hubiere prestado servicios, bajo relación laboral, a la EI contratante u otra en los dos años inmediatamente anteriores. Su duración está establecida con un mínimo 12 meses y máximo 3 años, aunque en ocasiones puede celebrarse por una duración menor (nunca menos de seis meses) si así se responde a la realidad del itinerario de inserción previamente establecido entre la EI y los Servicios Sociales correspondientes.

Para fomentar la utilización de esta modalidad, en la ley se establece que el contrato temporal de fomento del empleo estará bonificado en las cuotas de la seguridad social durante su vigencia, o podrá extenderse dicha bonificación a los 3 años si el contrato es de duración indefinida.

Sea cual sea la modalidad de contrato, en el art. 13.1 se establece que la jornada diaria o semanal debe ser superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo (véase el art. 12.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Dado que el trabajador en proceso de inserción mantiene unas peculiaridades, en la ley se ha previsto la posibilidad de ausencias y faltas de puntualidad. Estas circunstancias no serán sancionables si existe un aviso previo y una justificación razonada, que se concreta en asistencia a tratamientos de rehabilitación, participación en sesiones de formación o readaptación profesional o, en su caso, la asistencia a actividades previstas en el itinerario de inserción personalizado. En caso de que existieran ausencias y faltas de puntualidad debidas a la situación física o sicológica del trabajador, deberán ser acreditadas por los servicios sociales públicos. En caso contrario, será motivo de sanción o incluso de extinción de contrato.

Una vez finalizado el proceso de inserción de un trabajador, cuando éste ultimo continuara en la EI como trabajador ordinario, el periodo de prestación de servicios equivalente a su inserción sociolaboral constará como antigüedad en dicha empresa.

e. Medias de promoción: ayudas y subvenciones para promover las EI, financiar su mantenimiento y crear puestos de trabajo de inserción

En la Ley 44/2007 (art. 16) se establecen diversos tipos de medidas de promoción que responden a los siguientes conceptos:

- Ayudas financieras para la adaptación a esta ley, a la promoción de la puesta en marcha y desarrollo de las actividades ordinarias y de I+D+I.
- Ayudas a la inserción laboral en forma de subvenciones a la formación, subvenciones a la asistencia técnica y subvenciones al acompañamiento y contratación de técnicos.

- Ayudas económicas para sufragar gastos de promoción y funcionamiento de asociaciones que se constituyan o se hayan creado para representar al colectivo de EI.

Estas ayudas se concretarán en bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social en los contratos de los trabajadores de inserción, subvenciones destinadas a mantener los puestos de inserción compensando sobrecostes y financiación a fondo perdido de inversiones fijas afectas a los programas de inserción laboral. No se contemplan ayudas destinadas a gratificar la intermediación de la EI en la consecución de un contrato laboral en el mercado ordinario al trabajador de inserción, una vez finalizado su itinerario de inserción laboral.

4.3. IMPACTO DE LA APROBACIÓN DE LA LEY 44/2007 EN LAS NORMATIVAS AUTONÓMICAS

La aprobación de la Ley 44/2007 es reciente, y una consecuencia ineludible es que las distintas autonomías que tienen reguladas las EI tengan que realizar adaptaciones al nuevo marco legislativo. En este apartado vamos a realizar un análisis de las posibles modificaciones que debería realizar cada autonomía a su regulación sobre EI, tomando como referencia el texto de dicha ley.

En primer lugar, hay que destacar la Disposición Transitoria Primera de Adaptación de las empresas de inserción y de las normas autonómicas a las previsiones de la Ley y la Disposición Transitoria Segunda de Adaptación de determinadas Entidades a las previsiones de la Ley. Debido a que en la primera los plazos son muy ajustados: un año para que las empresas de inserción ya existentes se adapten a la nueva ley; seis meses para que las Comunidades Autónomas adapten los artículos referidos a la calificación y registro de las Empresas de Inserción. En cuanto a la segunda disposición también los plazos son ajustados dado que las fundaciones y asociaciones que actualmente desarrollan actividades de inserción sociolaboral se le exige que en un año soliciten su inscripción dándoles una calificación provisional para que en dos años adquieran la calificación definitiva pasando a ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa.

CUADRO 4.5.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA DE ADAPTACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN Y DE LAS NORMAS AUTONÓMICAS A LAS PREVISIONES DE LA LEY

- 1. Las empresas de inserción ya existentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley, para acogerse a lo regulado en la misma, deberán adaptarse a sus previsiones en un plazo de un año a partir de dicha entrada en vigor.*
- 2. Las previsiones contenidas en los artículos 7 y 9 a efectos de calificación y registro de las empresas de inserción, serán objeto de adaptación por parte de las Comunidades Autónomas en un plazo no superior a seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley.*
- 3. Los contratos de trabajo celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional a cuyo amparo se celebraron.*

CUADRO 4.6.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. ADAPTACIÓN DE DETERMINADAS ENTIDADES A LAS PREVISIONES DE LA LEY

- 1. Las Fundaciones y Asociaciones que mantengan actividades de inserción sociolaboral a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, dentro del año siguiente a dicha fecha, como tales entidades y para el referido ámbito funcional, podrán solicitar su inscripción en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción, y ser calificadas provisionalmente como tales, siempre que sus actividades se correspondan con las definidas para estas empresas y cumplan los demás requisitos que para su constitución establece la presente norma.*
- 2. La calificación provisional será por un periodo transitorio de dos años, durante el cual, para adquirir la calificación definitiva como empresas de inserción, deberán adoptar la forma jurídica de sociedad mercantil o sociedad cooperativa.*

En segundo lugar, a continuación se realiza el análisis comparativo de los siguientes temas:

1. En relación a concepción y creación de la EI
2. En relación con el trabajador de inserción y su relación con la EI
3. En relación con las medidas de apoyo y fomento a la inserción laboral dirigidas a la EI

a. Comparación entre las normas autonómicas y la Ley44/2007 sobre la concepción y creación de la Empresas de Inserción

Los aspectos en los que son **coincidentes** las todas las normas autonómicas analizadas, están mayoritariamente recogidos en el texto de la Ley 44/2007, en especial en lo que se refiere a:

- La finalidad principal que debe regir a una EI, su objeto social, la inserción sociolaboral de la persona en situación de exclusión.
- La actividad económica, base fundamental para llevar a cabo la inserción laboral de los TI, y su reinversión en la potenciación de creación de nuevos puestos de trabajo para la inserción laboral y el mantenimiento de los ya establecidos
- La necesidad de que la EI esté calificada como tal y, además registrada en el registro correspondiente.

A partir de ahí se detectan **diferencias** entre algunos criterios establecidos en la ley y las normas autonómicas en lo que se refiere a:

La **forma jurídica** que debe tener la EI. Teniendo en cuenta que en la ley sólo permite que este tipo de entidades sean sociedades mercantiles y cooperativas, las normas autonómicas que se ven afectadas son:

- Andalucía
- Castilla La Mancha
- Galicia
- Navarra

Las modificaciones a tener en cuenta se encuentran indicadas en la Tabla 4.4., y básicamente se resumen en reducir el abanico de posibilidades en algunas de las normativas autonómicas, eliminando las fundaciones y asociaciones, tanto creadas por iniciativa pública como privada en todas ellas, además de corporaciones públicas de las tres primeras.

TABLA 4.4.
**RELACIÓN DE POSIBLES MODIFICACIONES EN LA CONSIDERACIÓN DE
 PERSONA JURÍDICA DE LA EI EN LAS NORMAS AUTONÓMICAS EN RELACIÓN
 A LA LEY 44/2007**

COMUNIDAD AUTÓNOMA Legislación	FORMAS JURÍDICA QUE SE DEBEN ELIMINAR
ANDALUCÍA Decreto 85/2003, de 1 de abril	Toda entidad de derecho público o privado que no responda a la forma de sociedad mercantil o sociedad cooperativa
ARAGÓN Decreto 37/2006, de 7 de febrero	No precisa modificación
CANARIAS Decreto 32/2003, de 10 de marzo	No precisa modificación
CASTILLA LA MANCHA Decreto 179/2002, de 17 de diciembre	Toda entidad de derecho público o privado que no responda a la forma de sociedad mercantil o sociedad cooperativa
CASTILLA Y LEÓN Decreto 34/2007, de 12 de abril	No precisa modificación
CATALUÑA Ley 27/2002, de 12 de diciembre	No precisa modificación
GALICIA Decreto 156/2007, de 19 de julio	Entidades no lucrativas (Fundaciones y asociaciones)
ISLAS BALEARES Decreto 60/2003, del 12 de junio	No precisa modificación
LA RIOJA Ley 7/2003, de 26 de marzo Decreto 2/2006, de 13 de enero	No precisa modificación
MADRID Decreto 32/2003, de 13 de marzo	No precisa modificación
MURCIA Orden de 20 de junio de 2007	No precisa modificación
NAVARRA Ley 12/2001, de 9 de julio Decreto Foral 130/1999, de 26 de abril	Toda entidad de derecho público o privado que no responda a la forma de sociedad mercantil o sociedad cooperativa
PAÍS VASCO Decreto 305/2000, de 26 de diciembre	No precisa modificación
VALENCIA Ley 1/2007, de 5 de febrero	No precisa modificación

TABLA 4.5.
RELACIÓN DE POSIBLES MODIFICACIONES EN LA REGULACIÓN DE
ENTIDADES PROMOTORAS DE LA EI EN LAS NORMAS AUTONÓMICAS EN
RELACIÓN A LA LEY 44/2007

COMUNIDAD AUTÓNOMA Legislación	MODIFICACIONES A LA REGULACIÓN DE LA ENTIDAD PROMOTORA
ANDALUCÍA Decreto 85/2003, de 1 de abril	Incorporación de la obligatoriedad de la figura, de la naturaleza de la misma y de la participación mayoritaria en la EI
ARAGÓN Decreto 37/2006, de 7 de febrero	No precisa modificación
CANARIAS Decreto 32/2003, de 10 de marzo	Elevar la participación requerida en el capital social de la EI
CASTILLA LA MANCHA Decreto 179/2002, 17 de diciembre	Eliminar la posibilidad toda entidad de derecho público o privado, acotando sólo a fundaciones y asociaciones. Incorporar la participación mayoritaria de la promotora/s en el capital social
CASTILLA Y LEÓN Decreto 34/2007, de 12 de abril	No precisa modificación
CATALUÑA Ley 27/2002, de 12 de diciembre	Eliminar la consideración de corporación pública como promotora
GALICIA Decreto 156/2007, de 19 de julio	Eliminar la consideración de promotora de toda entidad de derecho público que no responda a la forma de fundación o asociación
ISLAS BALEARES Decreto 60/2003, del 12 de junio	Elevar la participación mínima requerida a la promotora en el capital social de la EI
LA RIOJA Ley 7/2003, de 26 de marzo Decreto 2/2006, de 13 de enero	Eliminar de la consideración de promotora entidades públicas y corporaciones de derecho público
MADRID Decreto 32/2003, de 13 de marzo	Incorporar la figura de fundación y asociación como posibles promotoras
MURCIA Orden de 20 de junio de 2007	No precisa modificación
NAVARRA Ley 12/2001, de 9 de julio Decreto Foral 130/1999, 26 de abril	Eliminar cualquier figura que no responda a fundación o asociación
PAÍS VASCO Decreto 305/2000, de 26 de diciembre	Eliminar cualquier figura que no responda a fundación o asociación Elevar la participación de la promotora en el capital social de la EI
VALENCIA Ley 1/2007, de 5 de febrero	Acotar la naturaleza de la promotora a la figura de fundación y asociación Incorporar la participación mayoritaria de la promotora en el capital social de la EI

En cuanto a la necesidad de que exista una/s **entidad/es promotora/s** y la naturaleza de las mismas, recordar que en la ley se establece la obligatoriedad de esta figura, que solo podrá recaer en fundaciones y asociaciones (entidades de derecho privado, aun cuando fueran creadas por iniciativa de organismos públicos). En este caso, las normas autonómicas que deben modificarse son (Véase la Tabla 4.5.):

De acuerdo con la Tabla 4.5. en Andalucía en el Decreto 85/2003, de 1 de abril, no se establece la obligación de que exista una entidad promotora en la creación de la EI, es por ello necesario que se modifique este decreto incorporando la obligatoriedad de la figura, definiendo su naturaleza jurídica, y estableciendo la necesidad de participación mayoritaria de la promotora en la promovida.

En el caso de Canarias el Decreto 37/2003, de 10 de marzo se ve afectado en: elevar la participación mínima exigida de la promotora en el capital social de la EI. En Castilla La Mancha hay que modificar el Decreto 37/2003, de 10 de marzo: Reducir la naturaleza de la promotora sólo a fundaciones y asociaciones e incorporar la participación mínima exigida de la promotora en el capital social de la EI.

Para Cataluña en la Ley 27/2002, de 12 de diciembre la consideración de que una corporación pública pueda ser considerada como promotora de una EI ya no es posible. En Galicia en el Decreto 156/2007, de 19 de julio es necesario cambiar la posibilidad de que se pueda considerar promotora toda entidad de derecho público que no responda a las figuras de fundación o asociación. En las Islas Baleares el Decreto 60/2003, del 12 de junio está afectado el objeto de elevar la participación mínima requerida a la promotora en el capital social de la EI. En La Rioja se debería cambiar en el Decreto 2/2006, de 13 de enero la consideración de que una corporación pública, o cualquier otro tipo de entidad pública que no responda a la figura de fundación o asociación, pueda ser considerada como promotora de una EI.

En Madrid será preciso en el Decreto 32/2003, de 13 de marzo incorporar las figuras de fundación y asociación como posibles y únicas personas jurídicas que puedan adoptar la promoción de una EI. En Navarra está afectada la Ley 12/2001, de 9 de julio y Decreto Foral 130/1999, de 26 de abril para acotar la naturaleza de la promotora sólo a fundaciones y asociaciones.

En País Vasco en el Decreto 305/2000, de 26 de diciembre se debe tener en cuenta que no cabe cualquier persona jurídica para adoptar el papel de promotora, así como elevar la participación mínima exigida de la promotora sobre el capital social de la EI. Finalmente, en Valencia en la Ley 1/2001, de 5 de febrero se debe eliminar que cualquier persona jurídica para adoptar el papel de promotora que no responda explícitamente a fundación o asociación, e incorporar la exigencia de la participación mínima mayoritaria exigida de la promotora sobre el capital social de la EI.

Las normas autonómicas de Aragón, Castilla y León y Murcia inicialmente no precisan modificación en relación con la obligatoriedad de la figura de la/s promotora/s, sobre la naturaleza jurídica de esta/s y del mínimo de participación que se exige de la promotora sobre la promovida.

b. Comparación entre las normas autonómicas y la Ley 44/2007 sobre el trabajador de inserción y su relación con la Empresa de Inserción

Las cuestiones que se han considerado más relevantes son:

- Calificación de persona beneficiaria de la inserción laboral como trabajador de inserción en una EI.
- Sobre los mínimos exigidos de Trabajadores de Inserción en la conformación de la plantilla de una EI.
- El tipo de vínculo que tiene que existir entre la EI y el Trabajador de Inserción.
- La duración mínima y máxima de permanencia de un Trabajador de Inserción en la EI.

Sobre la calificación de persona en situación de inserción, al objeto de que pueda ser considerado como beneficiario de la condición Trabajador de Inserción, indicamos que tal y como queda acotado el concepto de persona en situación de exclusión social, a efectos de acceder a ser Trabajador de Inserción en una EI, quedarían excluidos otros colectivos que hoy por hoy son atendidos en programas de inserción en EI, por considerarlos en situación de exclusión sociolaboral en determinadas autonomías. Esta cuestión queda constatada en el cuadro 4, donde se comparan los casos considerados en la Ley 44/2007 y los establecidos en las distintas legislaciones autonómicas.

En concreto, en la aplicación de la Ley 44/2007, en las comunidades autonómicas reseñadas en las tablas II a la XIV del anexo y de acuerdo con la comparativa mostrada en el cuadro 4.7. es posible que pudieran dejar de ser considerados como Trabajadores de Inserción alguno de los siguientes casos que actualmente son atendidos como tales desde ciertas EI¹⁸.

18. Ver también García (2007).

CUADRO 4.7.
COMPARACIÓN DE SUPUESTOS SUSCEPTIBLES DE INSERCIÓN LABORAL ENTRE LA LEY 44/2007 Y LA NORMATIVA AUTONÓMICA

CASUÍSTICA:	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	COMUNIDADES AUTÓNOMAS	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	
Perceptor de rentas mínimas de inserción (RMI) o similar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
No perceptor de RMI mayores de edad en exclusión social	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Jóvenes mayores de 18 y menores de 30 de instante de protección de menores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Personas con problemas de drogodependencias y trastornos adictivos															
Drogadictos o alcohólicos en rehabilitación y reinserción	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Internos de centros penitenciarios con posibilidad de acceso laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Menores internos con responsabilidad penal y acceso laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo o en su caso de servicios de prevención e inserción social autorizados por las CCAA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Víctimas de la violencia de género															
Ex reclusos y personas sin libertad condicional	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Personas con discusiones intelectuales y síquicas															
Discapacitados físicos o sensoriales															
Inmigrantes															
Ex toxicómanos que no están con incapacidad temporal	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Transéuntes															
Jóvenes procedentes de garantía social y otros															
Emigrantes españoles retornados con graves problemas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Responsables de familia monoparental con problemas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Mayores de 45-50 años desempleados	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Desempleados de larga duración (entre 1 y 2 años)															
Perifericidad a minorías étnicas en riesgo de exclusión															
En aplicación del criterio de los Servicios Sociales															

Códigos de columnas: (0) Ley 44/2007; (1) Andalucía; (2) Aragón; (3) Canarias; (4) Castilla y León; (5) Cataluña; (6) Galicia; (7) Islas Baleares; (8) La Rioja; (9) Madrid; (10) Murcia; (11) Navarra; (12) País Vasco; (13) Valencia.

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 4.8.

- Parados de larga duración con edad cercana a la jubilación y, en consecuencia, pocas perspectivas de conseguir un empleo en el mercado normalizado.
- Ciertas personas con discapacidad físicos, psíquicos y sensoriales que por su incapacidad límite se ven mermados de la posibilidad de aspirar a un contrato laboral ordinario.
- Mujeres con falta de formación laboral en situación de falta de sustento económico, con menores a su cargo y problemática económico por viudedad, divorcio,....
- Víctimas de la violencia de género.
- Ex reclusos y personas en libertad condicional
- Jóvenes con conflictos de inserción social no tipificado en la ley, tales como víctimas de la violencia y desarraigo familiar, con fracaso escolar,....
- Minorías étnicas, inmigrantes y emigrantes en riesgo de exclusión social.
- Personas en rehabilitación de ciertas adicciones no consideradas en un futuro desarrollo reglamentario de la Ley 44/2007.
- Transeúntes, personas de minorías étnicas con problemática específica, inmigrantes,.....

En relación a los mínimos exigidos de Trabajadores de Inserción en la conformación de la plantilla de una EI, el la Ley 44/2007 establece en su art. 5 la composición en dos tramos, tal y como hemos señalado anteriormente. Y en este sentido, de acuerdo con la redacción de la Ley, la normativa de Murcia es la única que cumple los requerimientos de dicha Ley, y en consecuencia el resto deberán tener en cuenta diversas modificaciones. Otro caso que no merecería rectificación, entendiendo la Ley como una legislación de mínimos, sería la norma de Navarra dado que el mínimo que estable (60% sobre la plantilla total) supera no solo la composición de los tres primeros años definidos por en la ley sino también el segundo tramo de actividad (a partir de los cuatro).

Concretamente en las autonomías de Andalucía, Canarias y Castilla La Mancha tienen que desarrollar este aspecto en su legislación ya que no está contemplado. En las normativas de Aragón, Castilla y León, Galicia, Islas Baleares, La Rioja, Madrid y Valencia se establece un mínimo relativo del 30% de TI sobre la plantilla total (véase cuadro 1). En estos casos será necesario que se realicen las modificaciones pertinentes para que este mínimo requerido sólo sea exigido para los tres primeros

años de actividad de la actividad, e incorporen la exigencia de que a partir del cuarto año de actividad (segundo tramo en la ley) se eleve el porcentaje al 50%.

En la normativa de País Vasco la plantilla se define en un intervalo (véase cuadro 4.1 y 4.2); el porcentaje de Trabajadores de Inserción debe estar comprendido entre el 40% y el 70% de la plantilla total). Entendemos que sería suficiente incluir en esta normativa la rectificación de que el 30% sólo se podrá mantener durante los tres primeros años de actividad, a partir del cual esta relación debe estar en el mínimo del 50%. Un comentario parecido podemos hacerlo de la normativa de Cataluña.

Una pauta habitual detectada en la normativa autonómica es definir los mínimos de Trabajadores de Inserción en números absolutos, e incluso en la normativa catalana detectamos, como caso aislado que también define el máximo en términos absolutos. Este aspecto no está regulado en la ley y ante posibles modificaciones de legislación autonómica, redactada en los términos indicados en este análisis, las autonomías deberán elaborar si este requerimiento lo mantienen o eliminan, siempre sin quebrar los mínimos exigidos en la legislación vigente.

En cuanto al tipo de vínculo que debe existir entre la EI y el TI, éste tiene que ser una relación laboral soportada por un contrato de trabajo por cuenta ajena y de carácter temporal, según la redacción de la Ley 44/2007. Hay que tener en cuenta que la legislación es flexible cuando la duración del contrato no está necesariamente supeditada a la duración del itinerario de inserción sociolaboral diseñado al efecto. Este espíritu viene recogido en todas las normas autonómicas y es por ello que cualquier modificación por este motivo sólo sería con el objeto de aclarar y precisar este concepto. Sería recomendable en este punto que las fuentes legislativas autonómicas recogieran, a modo de modificación, el contrato temporal de fomento del empleo en los términos en los que lo desarrolla la ley.

En cuanto a la duración mínima y máxima de la contratación laboral del TI contenida en algunas de las legislaciones autonómicas, recordar que la Ley 44/2007 se remite al Estatuto de los Trabajadores para las modalidades de contratos temporales de jornada completa y parcial, mientras que en referencia a la aplicación de contrato temporal de fomento del empleo, se adopta en general lo dispuesto en la Ley 43/2006 y Ley 44/2007. Para la absorción de la nueva modalidad de contrato; contrato temporal de fomento del empleo. Es previsible que en las EI sitas en comunidades autónomas que ya regulan contratos con máximos y mínimos su adaptación a esta modalidad y los cambios legislativos serán menos profundos. En este sentido, es necesario recordar que queda pendiente de desarrollo en las comunidades autónomas de Castilla la Mancha, Castilla y León, La Rioja, Murcia y País Vasco los máximos y mínimos, y en consecuencia deberían acometer este desarrollo al amparo de lo establecido en la ley (véase tabla I del anexo).

Estos máximo y mínimo están en estos términos ya establecidos en Andalucía, Aragón y Canarias (tabla I del anexo) y, por lo tanto, las modificaciones para incorporar

el nuevo modelo de contrato supondrá modificaciones menos sustanciales. En el resto de normativa autonómica existen discrepancias con lo establecido la ley para el contrato de fomento del empleo. Así, en el caso de Cataluña, la Ley 27/2002 no establece mínimo de duración, y deberá tenerse en cuenta, mientras que el máximo es de 2 años y tendrá que ampliarse hasta 3 años. En Islas Baleares será necesario incorporar el mínimo de 12 meses a la duración de contrato. Por su parte, En la Ley 1/2007 de la Comunidad de Valencia se establece un mínimo de 6 meses que deberá ampliarse a 12 meses, además de no haberse establecido máximo de duración que deberá incorporarse. En el resto de autonomías, se establecen máximos y mínimos un tanto alejados en cómputo mensual o anual a lo establecido en la ley y tendrán que ser modificados (Tabla 1).

c. Comparación entre las normas autonómicas y la Ley 44/2007 sobre las medidas de apoyo y fomento a la inserción laboral dirigidas a la Empresa de Inserción

Como ya se ha señalado, en la Ley se establece, como mínimos, que la EI disfrutará de ayudas destinadas a la promoción, creación y mantenimiento de la misma y, además, ayudas a la inserción laboral, que sirvan de fomento a crear y mantener puestos de trabajo para Trabajadores de Inserción.

En este sentido podemos agrupar las normas autonómicas en dos (véase la Tabla 4.2.):

- i) Aquellas que superan a la Ley en programas de ayudas, como son Aragón, Galicia y País Vasco. En estos tres casos, su normativa autonómica en materia de EI y programas de ayuda no sólo contemplan la oferta de subvencionar la creación y mantenimiento de la EI así como su actividad de inserción laboral, sino también ofertan ayudas para el fomento de actividades dirigidas a la inserción en el mercado laboral normalizado del Trabajador de Inserción.
- ii) Comunidades autónomas que han diseñado programas de ayudas a las EI por debajo de los mínimos establecidos en la ley. En este segundo grupo se encuentran:
 - Andalucía, normativa en la que no se ha definido programas de ayudas a la creación y mantenimiento de EI ni la posibilidad de subvencionar la contratación de técnicos de acompañamiento de producción o en su caso de inserción.
 - Canarias, donde no se contemplan programas de ayuda para la creación y mantenimiento de EI.
 - Castilla y León, donde no se han diseñado programas de ayuda a la creación de EI.

- Cataluña, en cuya normativa solo se contemplan ayudas para subvencionar la contratación de TI, pero no a la creación y mantenimiento de EI ni otro tipo de ayudas a la financiación de otros aspectos vinculados con el proceso de inserción laboral.
- En Murcia y en Navarra no se han definido programas de ayuda a la creación y mantenimiento de EI.

A falta de desarrollo reglamentario de las medidas de apoyo diseñadas en la ley poco se puede evaluar de convergencia o discrepancia sobre los importes relativos y absolutos ofertados en calidad de subvenciones. Y éste resultará un tema controvertido pero que deberá esperar hasta que se apruebe del reglamento de la ley en los términos que finalmente sean considerados a la vista de las enmiendas y se realice la convergencia de las normas autonómicas a la ley marco para EI.

5. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA: DATOS MÁS RELEVANTES

Este apartado tiene como objetivo presentar los datos más significativos de las Empresas de Inserción en España. Para ello, en primer lugar, se muestran y describen las plataformas de las EI de las diferentes comunidades autónomas que actualmente están promoviendo a estas entidades. En segundo lugar, se presentan de forma general las EI por comunidades autónomas atendiendo a las características más básicas. De acuerdo con los documentos consultados¹⁹ en el año 2007 se estima que el número de EI es alrededor de 140 entre empresas y cooperativas y que tendría entre 3.550 y 3.800 trabajadores. Si sumamos las iniciativas procedentes de asociaciones y fundaciones la cifra se estima que es de 212 EI. En tercer lugar, se examina con detalle un conjunto de variables económicas de una muestra de 87 EI para el periodo disponible 1995-2005. Las fuentes de información para realizar este apartado son: la documentación publicada a la que se hace referencia individualmente, las diferentes plataformas de las EI en las comunidades autónomas y se ha completado con la base de datos SABI.

LAS PLATAFORMAS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA

Dado que las EI son un sector relativamente joven en la realidad española el proceso de maduración del mismo también se puede observar a partir de las plataformas y redes que se generan. Estas plataformas tienen un especial interés, ya que además de actuar para defender los intereses de las organizaciones asociadas tienen como funciones el asesoramiento, la formación, la visibilidad de su tarea y de las empresas y, como elemento fundamental, la autorregulación del sector. Esta autorregulación es básica para establecer referencias tanto en la definición, como en los fines y los medios que las entidades consideradas EI deben adaptar y aplicar. Asimismo, se puede apreciar un diferente grado de desarrollo de cada una de las plataformas acorde con el número de EI creadas en cada una de las comunidades autónomas.

A la hora de buscar información sobre dichas plataformas se ha tenido en cuenta los datos disponibles en la web como una forma de expresión pública de sus fines y actuaciones, los documentos y estudios promovidos y/o publicados por las entidades

19. García y Esteve (2007), AMEI (2005), FEDEI (2005).

y a través de la VII Jornadas de las Empresas de Inserción celebradas en 23 de octubre de 2007.

La plataforma general de reciente creación, en mayo de 2007, es la *Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción* (FAEDEI) como resultado de un “Acuerdo marco para la unidad de Acción y proceso de unificación entre la Federación Española de Empresas de Inserción (FEDEI) y la Confederación Nacional de Promotores de Entidades y Empresas de Inserción (CONPEEI)²⁰”. Sobre esta nueva federación en su acta constituyente se indica que las entidades que se adhieren son:

- Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI),
- Asociación de Empresas de Inserción de Canarias (ADEICAN),
- Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía (EIdA),
- Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI),
- Asociación Catalana de Empresas de Inserción (ACEI),
- Asociación Centros de inserción Social de Navarra,
- Asociación de Empresas de Inserción de Extremadura,
- Asociación Intersectorial de recuperadotes y Empresas Sociales de Cataluña (AIRES),
- Asociación Valenciana de Empresas de Inserción (AVEI),
- REAS Euskadi,
- Federación de Empresas de Inserción Castilla-león (FECLEI),
- y dos organizaciones a título individual Fundación FISLEM de Castilla-La Mancha y Emaús Fundación Social.

También como plataforma general en 1998 se creó la *Federación Española de Empresas de Inserción* (FEDEI) que debido a la creación de la anterior se disolvió a finales de 2007. FEDEI estaba formada por siete organizaciones vinculadas con las EI: la Associació Intersectorial de Recuperadors i Empreses Socials de Catalunya (AIRES), Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI), Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI), Emaús Fundación Social, Federación Castellano-Leonesa de Empresas de Inserción (FECLEI), Asociación Valenciana de Empresas de Inserción (AVEI), Coordinadora Asturiana Pro Empresas de Inserción (INSERTAS), Red Canaria de Entidades de Promoción de Inserción Sociolaboral (Red ANAGOS). Como puede observarse es una red de redes donde estaban incluidas las plataformas de Aragón, Asturias, Canarias, Castilla-León, Cataluña, Madrid, Valencia y una entidad individual Emaús Fundación Social. Esta federación mantenía vínculos con

20. Documentación VII Jornadas de Empresas de Inserción, octubre 2007.

las redes de otras comunidades pero faltaban por incluir una de las redes Catalanas, Galicia, Murcia y País Vasco según se muestra en el Cuadro. Asimismo, FEDEI formaba parte de la Confederación Española de Empresas de Inserción (CEPES). Por otro lado, desde la Federación promovieron estudios sobre el sector y en los últimos años se ha centrado en el proyecto de ley de las empresas de inserción.

Continuando con el nivel estatal en la fecha de finalización del informe para toda España coexistían dos plataformas más: la *Confederación Nacional de Promotores de Entidades y Empresas de Inserción* (CONPEI) y la *Asociación Red Española de Promoción e Inserción Sociolaboral* (REPRIS). CONPEI posteriormente ha sido promotor del FAEDEI. Sobre dichas entidades no ha sido posible encontrar información específica en la red salvo referencias a su participación en eventos de distinto tipo.

Con respecto a las plataformas de las diferentes comunidades autónomas, la *Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía* (EldA) se constituyó en 1998 y de acuerdo a página web está formada por 19 empresas de inserción. La entidad es una de las más activas a través de su página web se constata la facilidad al acceso de la información sobre las empresas de inserción, estudios propios. Asimismo, el Observatorio Andaluz de Empresas de Inserción se crea en colaboración con el Observatorio Local de Empleo de la Universidad de Huelva (OLE).

La *Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción* (AREI) en el año 2007 estaba formada por 12 entidades de inserción. AREI se crea en 1999 y desde 2004 comenzó a publicar las memorias anuales de la entidad. Estas memorias tienen un gran interés dado que explican con detalle y regularmente la situación de las EI aragonesas asociadas. Asimismo en su página web se mantiene actualizada, ofrece la información adecuada sobre las EI y sirve como vía de comunicación efectiva.

De la *Coordinadora Asturiana Pro Empresas de Inserción* solo se puede comentar que existe y que sus datos básicos de domicilio, teléfono etc se muestran en el cuadro. REAS Balears incluye entre sus asociados a varias entidades dedicadas a la inserción socio-laboral. La Red Canaria de Entidades de Promoción e Inserción Sociolaboral (REDANAGO) indica que está formada por 12 entidades dedicadas dicha red se ha transformado recientemente en la *Asociación Canaria de Empresas de Inserción* (ADEICA)). REANAGO mantiene un boletín de acceso público así como información básica de las empresas de inserción asociadas.

La *Federación Castellano-Leonesa de Empresas de Inserción* se crea en el año 2001 y está formada por diez empresas de inserción. La Federación muestra información de contacto básico con las EI pero no publica desde su página web ningún estudio o memoria de las entidades.

La *Coordinadora Catalana de Empresas de inserción* (ACEI) es una de las dos asociaciones catalanas que incluyen EI. En este caso la ACEI se funda en 1997 y está formada por 19 entidades. La Coordinadora a través de su página web informa de los datos básicos de las entidades asociadas e información de actividades y enlaces

interesantes. Por otro lado, la *Associació Intersectorial de Recuperadors i Empreses Socials de Catalunya* (AIRES) se autodenomina también Plataforma Catalana de Empresas de Inserción creada en 1995 y tiene 32 asociados. La página es muy completa y presenta información adecuada a la tarea de la entidad. Asimismo, presenta al menos una memoria de actividad del 2005 en la que se relatan las actividades de la plataforma.

La Asociación *Plataforma polo Emprego* en el texto de Millan (2006) se indica que entre sus asociados se encuentran empresas de inserción. Asimismo en Galicia se acaba de crear en mayo de 2007²¹ la *Asociación de Empresas de Inserción de Galicia* (AEIGA) formada por 5 empresas de inserción.

La Asociación *Madrileña de Empresas de Inserción* AMEI se constituye en 1995. Está formada por 37 entidades dedicadas a la inserción social aunque no especifica si todas ellas tienen actividades empresariales de inserción. La página publica una memoria técnica de la asociación de 2003 que no es posible consultar. Asimismo la entidad presenta numerosos documentos de ayuda a las entidades y un estudio sobre las EI de Madrid del 2005. Sin embargo, no es posible acceder a todas las entidades asociadas.

REAS Navarra muestra en su página web los datos básicos de diez entidades dedicadas a la inserción socio-laboral. Se crea en el año 2003 y presenta una breve memoria del año 2005. *REAS Euskadi* presenta también los datos básicos de 29 empresas con actividades dedicadas a la inserción socio-laboral pero no presenta ninguna información propia. En el caso del País Vasco se creó a finales de 2007 la *Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco*²². Finalmente, la *Asociación Valenciana de Empresas de Inserción* (AVEI) se crea en el año 2006.

21. Diario Oficial de Galicia.

22. VII Jornadas de Empresas de Inserción, octubre 2007.

CUADRO 5.1.
REDES EN ESPAÑA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN, 2007

Estatal	Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción C/ San Bernardo 97-99, Edificio Colomina 3 ^a planta oficina C. 28015 Madrid http://www.faedei.org/ Federación Española de Empresas de Inserción (FEDEI) Confederación Nacional de Promotores de Entidades y Empresas de Inserción (CONPEEI) Asociación Red Española de Promoción e Inserción Sociolaboral (REPRIS)
Andalucía	Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía (EIdA) C/ Aníbal González, 7. 41006 Sevilla. Web: http://www.eida-andalucia.com
Aragón	Asociación Aragonesa Empresas de Inserción (AREI) C/Monasterio de las Huelgas, 23. Polígono Alcalde Caballero, 50014 Zaragoza http://www.areinet.org
Asturias	Coordinadora Asturiana Pro Empresas de Inserción Avd. del Llano, 51 33209 - Gijón – Asturias
Baleares	REAS Balears Plaza Rodríguez de la Fuente s/n - 07009 Palma de Mallorca. http://www.economiasolidaria.org/
Canarias	Red Canaria de Entidades de Promoción e Inserción Sociolaboral (REDANAGO) María Luisa,26 Taco-La Laguna.. www.redanagos.com Asociación Canaria de Empresas de Inserción (ADEICAN)
Castilla-León	Federación Castellano-Leonesa de Empresas de Inserción (FECLEI) C/Manuel Altolaguirre, s/n. 09007. Burgos. http://www.feclei.org/
Cataluña	Coordinadora Catalana de Empresas de inserción (ACEI) Lledó 11, 2 ^a Barcelona 08002. http://www.acei-cat.org/ Associació Intersectorial de Recuperadors i Empreses Socials de Catalunya (AIRES) (Plataforma Catalana de Empresas de inserción) C/ Secretari Coloma, 24 baixos 08025 Barcelona. www.airescat.net
Galicia	Asociación Plataforma polo Emprego Rúa Concheiros, 33 15703 Santiago de Compostela Asociación de Empresas de Inserción de Galicia (AEIGA)
Madrid	Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI) Calle Montera 10-12 2º-6. 28013 de Madrid. http://www.ameei.org/
Navarra	REAS Navarra Comisión de Centros de Inserción. Artica, 28 bajo - 31014 Pamplona - Iruña http://www.economiasolidaria.org/reasnavarra
País Vasco	Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco Cuevas de Ekain, 3-1º - 48005 Bilbao http://www.economiasolidaria.org/
Valencia	Asociación Valenciana de Empresas de Inserción (AVEI) Pda. Canal de Confite, 60 03400 - Villena - Alicante

Fuente: AREI, FEDEI y elaboración propia.

Al examinar las diferentes redes, a partir de la información que facilitan a través de la web, una de las primeras cuestiones a resaltar es la diferencia de desarrollo de unas sobre otras. Claramente esta cuestión estará muy relacionada con los medios disponibles pero, como se puede observar, no está relacionado necesariamente con el número de empresas de la comunidad autónoma. El caso del País Vasco es la comunidad autónoma con más número de EI muestra información de las entidades individuales y han publicado el directorio de las “Empresas de Inserción y Solidarias en la Comunidad autónoma Vasca” en el año 2006. Asimismo destacan las plataformas que no han podido o no han visto necesario utilizar la web como un instrumento de comunicación de sus actuaciones y aquellas que solo lo utilizan como un medio de contacto

Por otro lado, Aragón destaca por la claridad de la información y la apuesta por la transparencia para el público, en general, tanto por los documentos disponibles como la facilidad para identificar a las propias EI. A su vez, la Comunidad de Madrid y Andalucía muestran una trayectoria activa como plataforma al servicio de las EI.

Finalmente, la información suministrada es muy diversa y poco homogeneizada. Un ejemplo muy interesante que puede servir de referencia sobre la coordinación de contenidos y formatos básicos de la información que se debe mostrar a través de la web es la realizada por la Coordinadora de ONGD-E. En primer lugar, en el directorio propio de la Coordinadora hay una homogeneización total y actualización anual de los datos que facilita enormemente el conocimiento y reconocimiento de las ONG para el desarrollo. En segundo lugar, las propias entidades en sus páginas específicas están siguiendo un mismo patrón. Este asunto de la información suministrada a través de internet ligado con la transparencia y la rendición de cuentas es un tema cada vez más fundamental para cualquier organización privada o pública y todavía más necesaria si se trata de organizaciones sin ánimo de lucro como las EI. La cuestión de la reputación de las EI y la confianza que los diferentes agentes sociales así como de la ciudadanía depositan en ellas requiere que además de utilizar los recursos que tienen adecuadamente cumplan sus objetivos y que esto se muestre y se explique. Esto es, la rendición de cuentas externa debería ser una cuestión a tener en cuenta.

DATOS BÁSICOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA

En este apartado se van a presentar datos básicos de las EI en España a partir de las fuentes secundarias utilizadas. Estos datos son la estimación del número de EI en España y por comunidad autónoma, la evolución en la creación de estas entidades, las entidades promotoras, la forma jurídica y las actividades realizadas. Asimismo a

partir de otros estudios previos se examinarán los datos más significativos con respecto al empleo. Las fuentes de información secundarias utilizadas son los estudios de AMEI (2005), Miedes (2005) Millán (2006), FEDEI (2005), REAS Euskadi (2006) Gobierno Vasco (2006) y Santos (2006) Fundación Un Sol Mon (2007).

Para cuantificar el número de EI en España se ha tomado como base los datos procedentes del estudio realizado por FEDEI (2003)²³ referidos al 2001. Estos datos se han actualizado a partir de las diferentes publicaciones citadas y la información suministrada por las plataformas de las EI de las distintas comunidades autónomas. En la tabla 1 se muestran estas cifras y se indican cuáles han sido actualizados y cuáles se han mantenido. Por lo tanto, los comentarios sobre las tablas siguientes se han de tener en cuenta con prudencia y como una aproximación a la realidad, dado que, además, es una realidad cambiante y muy dinámica.

Según el estudio de FEDEI (2003) (Tabla 5.1.) en el año 2001 más del 57% de las entidades de inserción sociolaboral se localizaban en Cataluña, Andalucía y Madrid siendo el número total de entidades de 147. El término entidades se utiliza ya que debido a las normativas de las diferentes comunidades autónomas se incluyen, como ya se ha indicado en el apartado dedicado a la normativa, sociedades mercantiles, sociedades cooperativas, asociaciones y fundaciones. El número estimado para el año 2007 en la misma tabla es de 212 entidades. Tal y como se indica en la tercera columna se han actualizado 8 de las 16 comunidades autónomas sobre las que ya existía información. La distribución en el 2007 por comunidades autónomas se concienta en Andalucía (12,3%), Cataluña (19,3%), Madrid (14,6%) y se incorpora País Vasco con un 20,8%.

23. FEDEI, (2003): Identificación y diagnóstico integral de las Empresas de Inserción en España, Editorial Popular, Madrid.

TABLA 5.1.
ENTIDADES DE INSERCIÓN EN ESPAÑA, 2001

Comunidades Autónomas	Número 2001	Porcentaje	Número 2007	Porcentaje
Andalucía	25	16,9	26 ¹	12,3
Aragón	11	7,4	14 ²	6,6
Asturias	3	2,0	3	1,4
Baleares	1	0,7	2 ³	0,9
Canarias	6	4,1	12 ⁴	5,7
Castilla-León	8	5,4	10 ⁵	4,7
Castilla-La Mancha	1	0,7	1	0,5
Cataluña	41	28,4	41	19,3
Comunidad Valenciana	5	3,4	5	2,4
Extremadura	1	0,7	1	0,5
Galicia	1	0,7	5 ⁶	2,4
La Rioja	3	2,0	3	1,4
Madrid	18	12,2	31 ⁷	14,6
Murcia	4	2,7	4	1,9
Navarra	10	6,8	10	4,7
País Vasco	9	6,1	44 ⁸	20,8
TOTAL	147	100%	212	100%

Fuente: FEDEI, 2003, 1) según el estudio de Miedes Ugarte, B. (2003) "Las Empresas de Inserción en Andalucía. Hacia un balance social"; 2) Registro Empresas de Inserción Aragón y AREI; 3) según REAS Baleares.; 4) según Informe de la Inserción Socio-laboral 2006, www.redanagos.org; 5) según www.feclei.org; 6) AEIGA 7) AMEI (2005); 8) registro empresas inserción País Vasco y www.catalogonet.org.

En la tabla 5.2 se observan los porcentajes de distribución de las formas jurídicas adoptadas por las Empresas de Inserción. En el año 2001 las formas jurídicas adoptadas son predominantemente la de fundación-asociación con un 46,4% y la de sociedad limitada con un 45,7%, mientras que el resto de figuras como la Sociedad Limitada Laboral, la Sociedad Anónima laboral y la Cooperativa son residuales. En el año 2007 se han incrementado el número de entidades con la forma de sociedad limitada un 54,8% y la de fundación-asociación es de un 34,6%. En este caso no se disponía información del total de la muestra y los porcentajes son válidos para un total de 188. En todo caso se entiende que hay una tendencia a ir adoptando figuras de

sociedades mercantiles en el sector. Aún así, de acuerdo con la ley sobre las empresas de inserción el proceso de adaptación de las figuras que se exigen afecta a un número importante de entidades ya que las fundaciones-asociaciones deberán transformarse bien en sociedad mercantil o sociedad cooperativa.

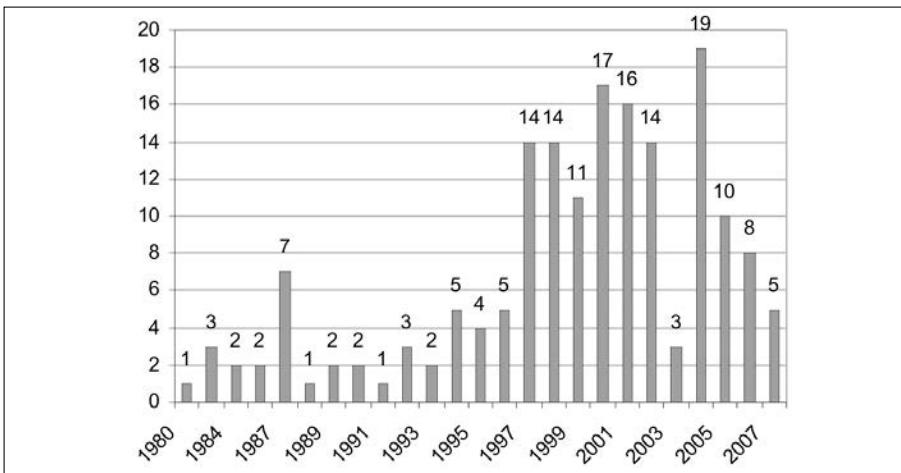
TABLA 5.2.
FORMA JURÍDICA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA 2001 Y 2007

	%Porcentaje de EI por Forma Jurídica 2001*	%Porcentaje de EI por Forma Jurídica 2007
Sociedad Limitada	45,7	54,8
Sociedad Limitada Laboral	1,4	3,2
Sociedad Anónima Laboral	0,7	0,5
Entidad No Lucrativa (Fundación o Asociación)	46,4	34,6
Cooperativa	5,7	6,9
TOTAL	**	188
N	**	212

Fuente: *tabla procedente del Estudio FEDEI (2003) datos para el año 2001, AREI, FECLEI, REAS Euskadi
** no se indica.

Si atendemos al proceso de creación de estas entidades en el gráfico 5.1 se observa la existencia de tres momentos. Desde 1980 hasta 1996 se crean 40 entidades, esto se produce muy paulatinamente y corrobora lo descrito en el apartado 2 de este informe sobre el origen de estas entidades. En el periodo de 1997 a 2004 se crean 108 entidades con cifras similares en los distintos años. Si esto se contrasta con las fechas de las publicaciones de las primeras normas que han afectado a las empresas de inserción parece observarse una clara relación positiva. El año 2003 se puede entender como una excepción y el año 2004 con 19 entidades de nuevo mantiene la tendencia. En el último periodo 2005-2007 se han creado 23 entidades y de momento solamente se puede comentar que parece haber una tendencia a la baja. De nuevo, la relación con las normativas y con las ayudas establecidas por las Comunidades Autónomas puede ser una explicación.

GRÁFICO 5.1.
CREACIÓN DE ENTIDADES DE INSERCIÓN 1980-2007



Fuente: FEDEI, 2003, 1) según el estudio de Miedes Ugarte, B. (2003) "Las Empresas de Inserción en Andalucía. Hacia un balance social"; 2) Registro Empresas de Inserción Aragón y AREI; 3) según REAS Baleares.; 4) según Informe de la Inserción Socio-laboral 2006, www.redanagos.org; 5) según www.feclei.org; 6) AEIGA 7) AMEI (2005); 8) registro empresas inserción País Vasco y www.catalogonet.org.

Otra de las cuestiones relevantes es conocer a las organizaciones promotoras. A partir de la información disponible lo habitual es encontrar que una empresa de inserción está promovida por una sola entidad no lucrativa, solamente 14 de las entidades están promovidas por más de una. El número de asociaciones que han creado EI es muy similar al de fundaciones: hay 77 asociaciones implicadas y 74 fundaciones. Por otro lado, Cáritas a través de diferentes delegaciones está presente en al menos 11 empresas de inserción. Asimismo, no se detecta que haya alguna entidad que concentre un gran número de empresas.

En la tabla 5.3. se diferencia el porcentaje de EI por sectores de actividad. La distribución pone de manifiesto que los sectores con más porcentaje de EI en el año 2007 son el de "Reciclaje, recuperadores y recogida de papel cartón, ropa, aceites, voluminosos y otras materias y venta de segunda mano", con un 22,4%, el de "Actividades de servicios personales y actividades de servicios sociales" con un 17,2% y el sector de "construcción y asociados" con un 12,5%. Los sectores de actividad residuales son el de transporte y mensajería con un 2,6%, el de industria textil también con un 2,6% y el de fabricación de productos metálicos e industria manufacturera diversa con un 3,1%. Asimismo los sectores que han crecido en

número de empresas son el de construcción y asociados que pasa del 11,9% al 12,5%, el de hostelería que pasa del 5,2% al 6,8% el actividades de servicios personales y actividades de servicios sociales que pasa del 16,4% al 17,2% y el de servicios múltiples varios que pasa del 5,2% al 9,9%. Como puede observarse las actividades económicas se caracterizan por requerir de mano de obra poco cualificada, con escaso valor añadido y sin necesidades de una fuerte inversión.

TABLA 5.3.
SECTORES DE ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Actividad	Porcentaje 2001*	Porcentaje 2007
0. Agricultura, Ganadería, jardinería y explotaciones forestales (CNAE 1 y 2)	5,97	4,7
1. Artes Gráficas (serigrafía, infografía, edición...) (CNAE 21 y 22)	7,46	5,7
2. Fabricación de Muebles (CNAE 36) e Industria de la Carpintería y Madera (CNAE 20)	5,22	4,7
3. Reciclaje, Recuperadores y recogida de papel, cartón, ropa, aceites, voluminosos, y otras materias, y venta de segunda mano de todo ello (CNAE 37)	32,09	22,4
4. Fabricación de Productos metálicos (CNAE 28) e Industria Manufacturera diversa (CNAE 29)	3,73	3,1
5. Construcción (y sus ramas) (CNAE 25)	11,94	12,5
6. Hostelería (CNAE 55)	5,22	6,8
7. Actividades de servicios personales como limpieza y lavandería (CNAE 93) y Actividades de Servicios Sociales (CNAE 85) como Ayuda a Domicilio y ocio.	16,42	17,2
8. Transporte y Mensajería (CNAE 63 y 64)	2,24	2,6
9. Servicios múltiples varios, como mantenimiento industrial, reparación de ordenadores, conserjería, seguridad,...	5,22	9,9
10. Industria Textil (CNAE 17)	4,48	2,6
11. Otros		0,5
TOTAL	100	178
N		192

** Fuente: FEDEI, 2003, 1) según el estudio de Miedes Ugarte, B. (2003) "Las Empresas de Inserción en Andalucía. Hacia un balance social"; 2) Registro Empresas de Inserción Aragón y AREI; 3) según REAS Baleares.; 4) según Informe de la Inserción Socio-laboral 2006, www.redanagos.org; 5) según www.feclei.org; 6) AEIGA 7) AMEI (2005); 8) registro empresas inserción País Vasco y www.catalogonet.org.

Para los datos sobre la composición de las plantillas de las El solamente se dispone de la información del estudio de FEDEEI (2003) procedentes del cuestionario realizado a una muestra de entidades, donde no aparecen algunas comunidades autónomas. Así, en cuanto al número de trabajadores y el número de trabajadores en proceso de inserción en el año 2001 destacan por orden de importancia Cataluña con 449, Andalucía con 325, Madrid con 343 y a continuación Aragón con 223.

TABLA 5.4.
PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN EMPRESAS DE INSERCIÓN, ESPAÑA 2001

Comunidad Autónoma	% Nº Trabajadores totales de la muestra	% Trabajadores de Inserción sobre Trabajadores totales	% Trabajadores de Oficios sobre Trabajadores totales	% Trabajadores de Admón. y Gestión sobre Trabajadores totales	% Trabajadores de Acompañamiento sobre Trabajadores totales
Andalucía	325	60,31	28,00	5,85	5,85
Aragón	223	63,68	22,42	7,62	6,73
Asturias	48	54,17	25,00	4,17	16,67
Canarias	55	54,55	18,18	7,27	12,73
Castilla y León	74	55,41	16,22	13,51	14,86
Cataluña	449	57,02	23,83	12,25	7,35
C. Valenciana	66	53,03	33,33	7,58	6,06
La Rioja	88	31,82	47,73	11,36	9,09
Madrid	343	83,97	6,41	4,96	4,66
Navarra	63	71,43	15,87	6,35	6,35
País Vasco	109	44,04	34,86	9,17	11,93
TOTALES	1.892	61,79	22,36	8,35	7,66

Fuente: FEDEEI (2003).

Las características de los trabajadores de inserción y su asignación a los diferentes colectivos en riesgo de exclusión en el conjunto de las entidades de la muestra del estudio de FEDEEI se reflejan en la tabla 5.4. Los datos disponibles se presentan como porcentaje de empresas que emplean. El colectivo que predomina son las mujeres en exclusión o en riesgo de exclusión con un 75% de El seguido por los jóvenes en riesgo de exclusión (68,75%) y y los parados de larga duración (66,25%).

TABLA 5.4.
PORCENTAJE DE EMPRESAS DE INSERCIÓN QUE EMPLEAN PERSONAS POR
TIPO DE COLECTIVO, ESPAÑA 2001

	Porcentaje de Empresas que emplean
Mujeres	75,00
Jóvenes en riesgo de exclusión	68,75
Parados larga duración.	66,25
Inmigrantes	60,00
Extoxicómanos y otros colectivos	52,50
Etnia gitana	48,75
Presos/as y exreclusos/as	45,00
Sin techo	27,50
Discapacitados	23,75

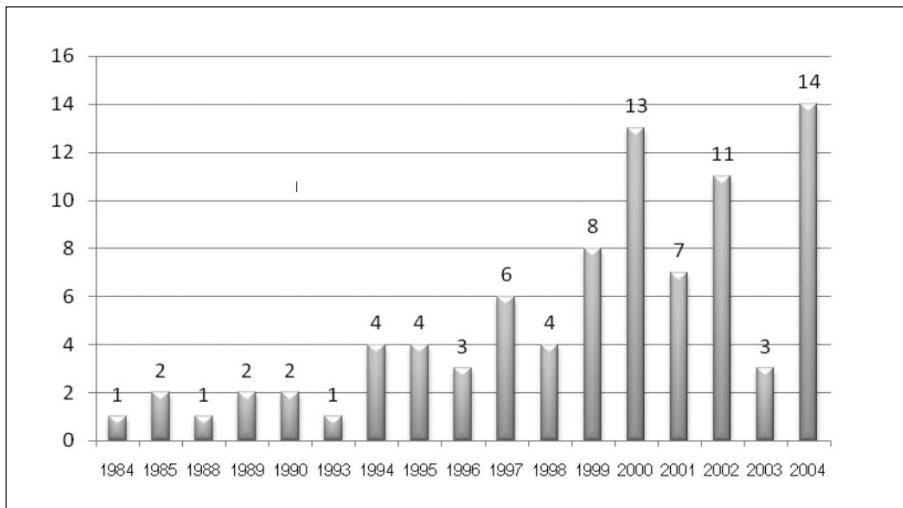
Fuente: FEDEI, 2003.

ANÁLISIS ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA

El estudio de las variables económicas más significativas se ha realizado a partir de la información disponible en la base de datos SABI. Las EI identificadas solamente van a ser las sociedades mercantiles y algunas sociedades cooperativas debido a las características de la base de datos consultada. El periodo de información de los datos económicos se refiere a los años comprendidos entre 1995 y 2005. El año 2006 no es posible consultarla puesto que la base todavía no ha actualizado las cuentas depositadas en el registro mercantil de dicho año en el momento de la realizar este informe.

En el gráfico 5.2. se describe la muestra disponible en cuanto al número y la fecha de creación de las EI con información en la base. Las fechas de creación siguen un patrón similar al comentado para el conjunto de las EI en España. Un primer periodo hasta 1996 con 20 EI creadas, un segundo periodo entre 1997 y 2004 con 67 EI creadas. De acuerdo con la fecha de creación posteriormente en el estudio de las variables económicas se divide la muestra entre EI antiguas, las creadas hasta 1998 con un total de 31, y las EI nuevas las creadas a partir de 1999 56. Estos es, disponemos de un panel discontinuo con 87 entidades diferentes pero cuyo número máximo es de 67 y abarca el periodo de 1995-2005.

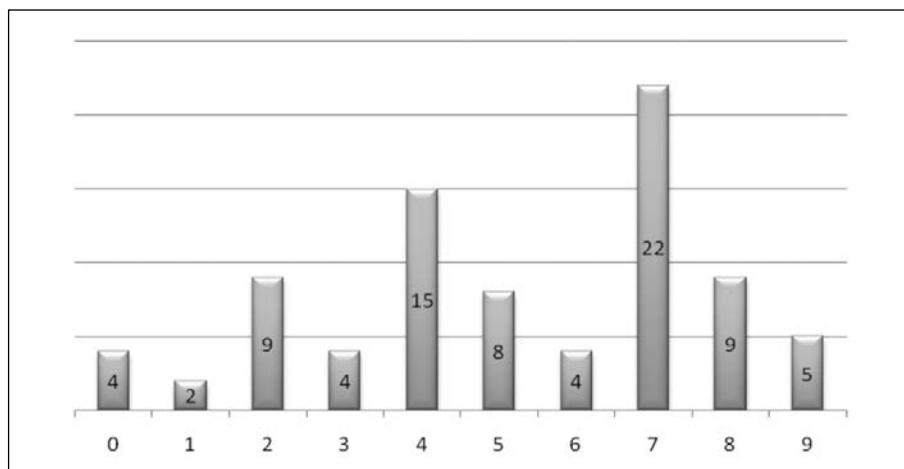
GRÁFICO 5.2.
EVOLUCIÓN DE LA CREACIÓN DE LAS EI DE LAS MUESTRA 1980-2004



Fuente: Base de datos SABI.

Otra de las características incluidas es el grupo CNAE de las EI de la muestra. En el gráfico 5.3 se han clasificado a las EI por el grupo genérico CNAE. Así, en primer lugar se pone de manifiesto la diversidad de sectores en los que las EI están operando. El sector que más destaca es el perteneciente al grupo 7 con 22 empresas dedicadas a actividades de servicios múltiples varios y el sector 4 de con 15 empresas dedicadas al construcción y asociados. Esta clasificación se va utilizar posteriormente en el análisis de las EI. Dado el pequeño número de EI en algunas de las actividades económicas se han agrupado de la siguiente forma: 1) sector agricultura, industria con los códigos del 0 al 3; 2) los sectores incluidos entre los códigos 4 y 6; 3) y, finalmente el de servicios comprendidos entre los códigos del 7 al 9.

GRÁFICO 5.3.
NÚMERO DE EI AGRUPADAS POR CÓDIGO GRUPO CNAE



Fuente: base de datos SABI Códigos CNAE: 0 =Agricultura, Ganadería, Caza Pesca y Selvicultura; 1 = Extracción, Alimentación, Textil, Cuero y Calzado; 2 = Industrias de la Madera y Corcho, Papel, Petróleo, Química, Transformación Mineral, Metalurgia, Construcción de Maquinaria; 3 = Electricidad y Electrónica, Muebles, Reciclaje y Distribución de Combustibles y Suministros; 4= Construcción y Asociados; 5 = Automóviles y otros Medios de Locomoción, Fabricación, Venta y Repuestos. Comercio al por mayor, al por menor y Reparaciones en general. Hostelería y Restauración; 6 = Transporte y Manipulación de Mercancías, Turismo, Correos y Telecomunicaciones. Intermediación Financiera, Seguros e Intermediación; 7 = Actividades Inmobiliarias, Alquileres, Informática, Investigación y Desarrollo, Vigilancia, Limpieza, Envasado y Empaquetado; 8 = Educación, Sanidad y Actividades Hospitalarias; 9 = Saneamiento Público y Actividades Asociativas, Recreativas, Juveniles y Otras. Espectáculos.

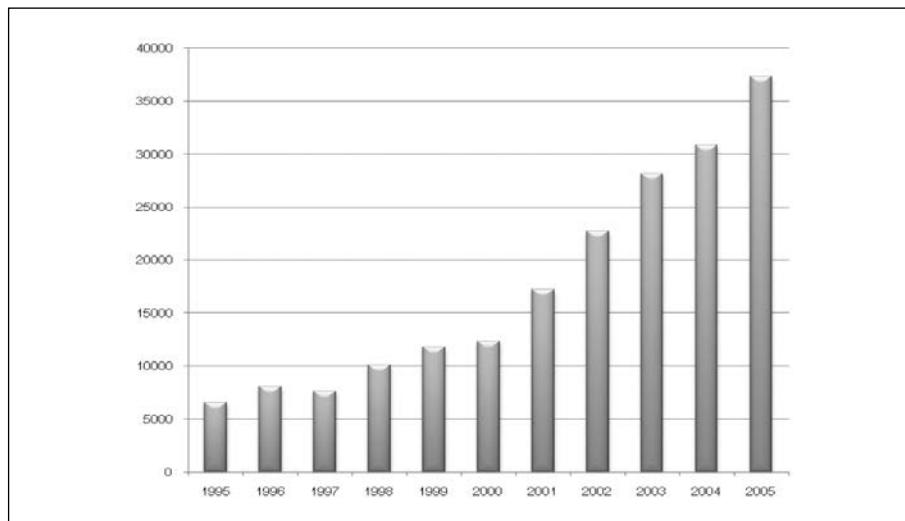
En la tabla 5.5 se presenta la evolución de los ingresos de explotación de la muestra desde 1995 hasta 2005. Una primera cuestión es que durante el periodo analizado el número de EI no es homogéneo. En la tercera fila de la tabla 5.5 se indican el número de EI para las que se dispone información. El total de la muestra se refiere a 87 EI, pero el máximo número de EI se produce en el año 2004 con 67. De acuerdo con la tabla observamos un incremento de los ingresos de explotación en el total de forma que la muestra en el año 2005 factura 35.321.000 euros, siendo la facturación media por EI ese mismo año de 678.470 euros. Para facilitar la visualización de los datos se muestran en la tabla, y gráficamente para el conjunto de las EI en los gráficos 5.4.y 5.5 para la facturación total y para la media por EI respectivamente.

TABLA 5.5.
EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN TOTALES Y MEDIOS PARA LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN, 1995-2005

INGRESOS (miles €)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ingresos totales	6533,6	8075,6	7578	10085	11798	12302	17229	22701	28171	30825	35321
Ingresos medios	816,58	897,29	757,8	672,34	693,99	512,6	506,72	405,37	447,17	467,07	678,47
Nº EI	8	9	10	15	17	24	34	56	63	67	55

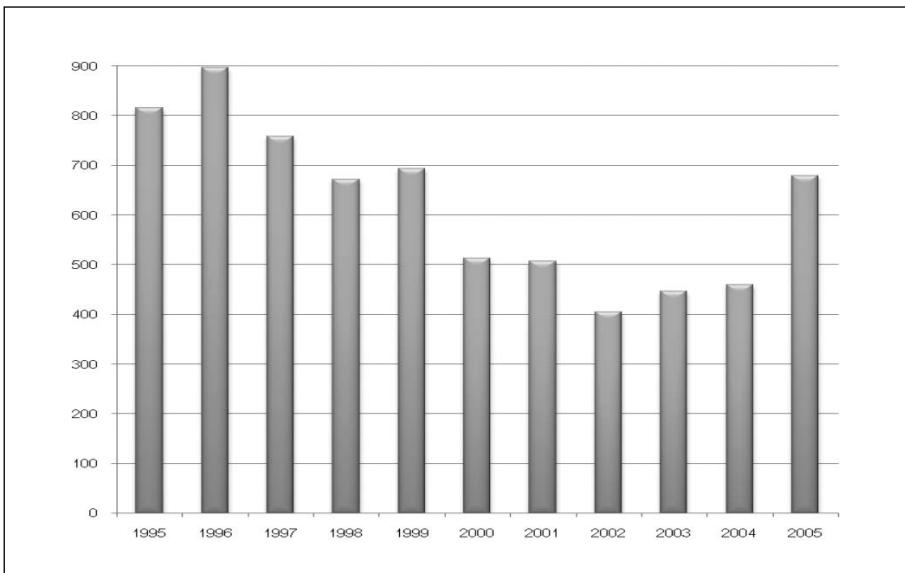
Fuente: Base de datos SABI.

GRÁFICO 5.4.
EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN TOTALES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN, 1995-2005



De la evolución de los ingresos de explotación totales se observa como la muestra va ganando importancia alcanzando la cifra de los 35.321.000 euros (gráfico 5.4) a pesar de que en el año 2005 se dispone de un menor número de empresas que en el 2004. En el gráfico 5.5. la evolución de los ingresos de explotación medios nos indica en cambio que en el periodo considerado se produce un descenso importante entre 1996 y 2002 de forma que la facturación media se reduce a la mitad (de 816,580 euros por EI en 1996 a 405.370 euros por EI en el 2002). Sin embargo, a partir de 2003 la facturación media crece alcanzando el nivel de 1998 siendo 447.170 euros por EI siendo en el año 2005 de 678.470 euros por EI.

GRÁFICO 5.5.
EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN MEDIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN, 1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

En la tabla 5.6 y en la tabla 5.7 se presenta la evolución de los ingresos de explotación totales y medios, respectivamente, diferenciando por antigüedad de las Empresas de Inserción. La evolución de los ingresos totales indica que tanto para las más antiguas como para las nuevas estos han seguido una trayectoria ascendente desde 1995. De 6.532.600 euros en el año 1995 para las denominadas de antigua creación hasta 23.877.000 euros en el año 2005. Mientras que las de nueva creación comienzan en el año 1999 con 204.030 euros y alcanzan los 13.438.000 euros en el año 2005. La evolución se presenta también en el gráfico 5.6.

TABLA 5.6.
EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN TOTALES POR ANTIGÜEDAD DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN
1995-2005

(miles €)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	El
Antigua creación	6532,6	8075,6	7578	10085	11594	11576	16081	19172	20645	20506	23877	31
Nueva creación	0	0	0	0	204,03	726,72	1147,7	3528,8	7526,7	10319	13438	56
Nº El	8	9	10	15	17	24	34	56	63	67	55	

Fuente: Base de datos SABI, miles €.

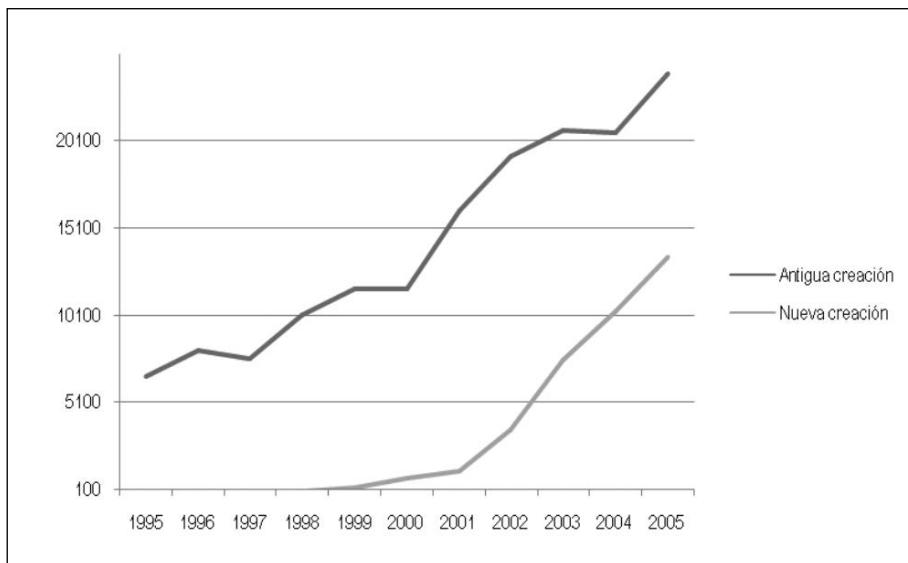
TABLA 5.6.
EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN MEDIOS POR ANTIGÜEDAD DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN
1995-2005

(miles €)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	El
Antigua creación	816,58	897,29	757,8	672,34	681,98	482,32	472,96	342,35	327,7	306,05	434,13	31
Nueva creación	0	0	0	0	12,002	30,28	33,757	63,015	119,47	154,01	244,33	56
Nº El	8	9	10	15	17	24	34	56	63	67	55	

Fuente: Base de datos SABI, miles €.

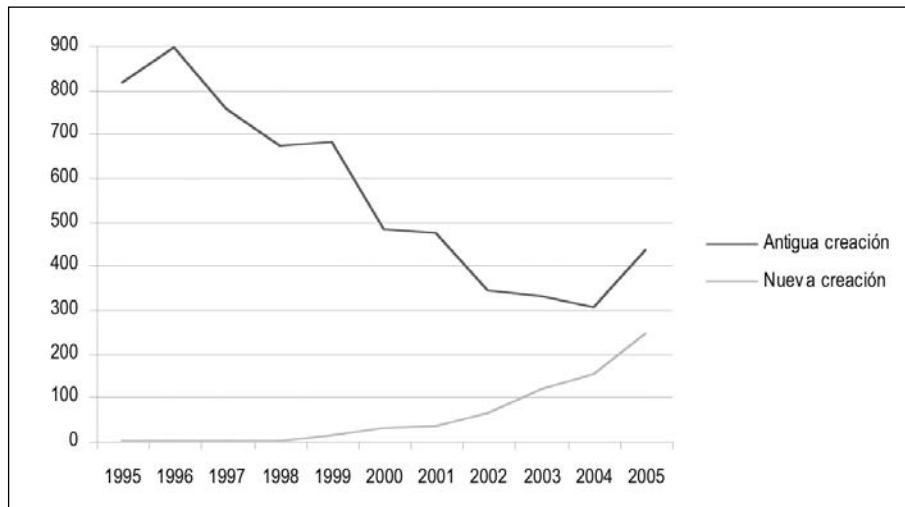
Sin embargo, la evolución de los ingresos medios (tabla 5.6 y gráfico 5.7) indica que la facturación media de las antiguas desciende desde 1995 cambiando esta tendencia a partir del año 2005. Pasan de 816.580 euros por EI en el año 1995 a el valor mínimo de 306.050 euros por EI en el año 2004. El cambio se produce en el año 2005 y el valor medio de los ingresos de explotación es de 434.130 euros por EI. Mientras las EI de nueva creación a pesar de comenzar con unos ingresos medios de explotación muy bajos (12.002 por EI en 1995) en el año 2005 se sitúan en 244.330 euros por EI. Claramente las entidades han comenzado con un tamaño muy pequeño y han ido mejorando su situación con el tiempo.

GRÁFICO 5.6.
EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN TOTALES POR
ANTIGÜEDAD DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN 1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

GRÁFICO 5.7.
EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN MEDIOS POR ANTIGÜEDAD DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN 1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

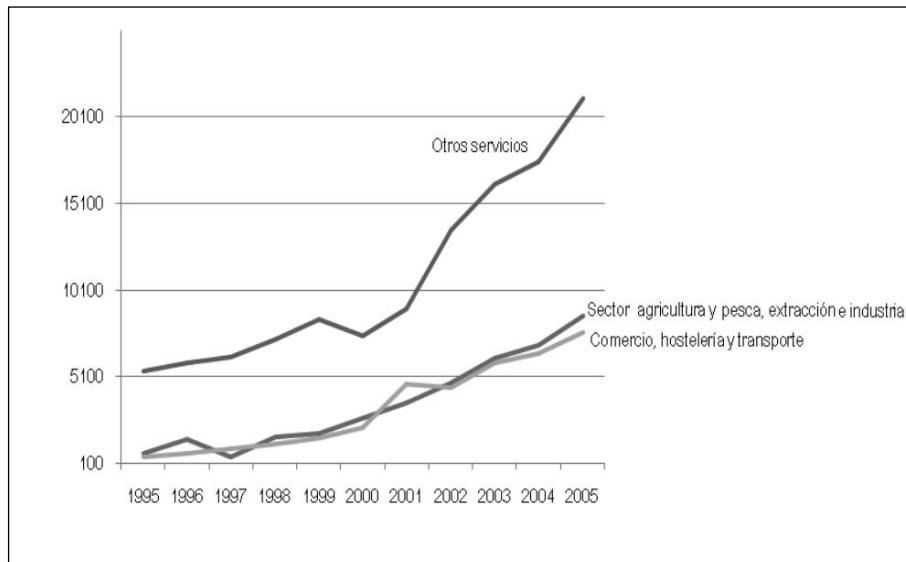
Finalmente, con respecto a la variable ingresos de la explotación se ha diferenciado por el código CNAE y de acuerdo con la agrupación, comentada anteriormente, los datos se presentan en la tabla 5.7 y en el gráfico 5.8. Los valores ponen de manifiesto que la agrupación de sectores en Otros Servicios (21.101.000 euros en el año 2005) es el que más ha crecido con respecto a los otros dos durante todo el periodo considerado (8.583.700 euros en agricultura e industria y 7.630.700 en el de construcción, hostelería y transporte).

TABLA 5.7.
EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN TOTALES POR CÓDIGO CNAE DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN
1995-2005

(miles €)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	EI
Sector agricultura, industria	660,59	1502,2	453,93	1628,9	1827,4	2677,9	3568,3	4729,2	6145,8	6913,4	8583,7	24
Construcción, hostelería y transporte	474,78	690,97	913,48	1193,9	1558,1	2160,2	4673,3	4426,3	5872,7	6407,3	7630,7	27
Otros servicios	5397,3	5882,5	6210,6	7262,2	8412,3	7464,2	8987	13545	16153	17504	21101	36

Fuente: Base de datos SABI, miles €.

GRÁFICO 5.8.
EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN TOTALES POR CÓDIGO CNAE DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN 1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

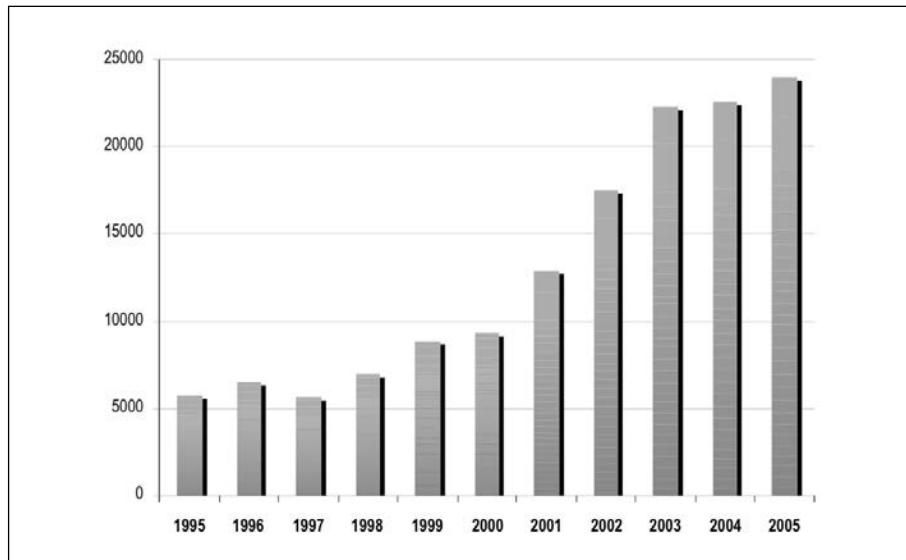
La siguiente variable considerada es el Valor Añadido Bruto de las EI para el periodo 1995-2005 (tabla 5.8, gráficos 5.9 y 5.10). Los valores totales de esta variable siguen una pauta de crecimiento durante todo el periodo, especialmente significativo a partir del 2001. Estos valores comienzan en el año 2005 con 5.702.000 euros hasta llegar a 23.992.000 euros. Sin embargo, el Valor Añadido Bruto medio sigue un comportamiento descendiente desde 1995 hasta 2004, situándose a casi la mitad del valor inicial en el 2004. Esta pauta cambia en el año 2005 pasando a ser de 436.200 euros el Valor Añadido Bruto medio. Hay que tener en cuenta que los comentarios presentados para el conjunto de las variables se realiza en términos nominales y no reales.

TABLA 5.8.
EVOLUCIÓN DE LOS VALORES AÑADIDO BRUTO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN 1995-2005

(miles €)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Resultado Bruto total	5.702	6.479	5.650	6.973	8.800	9.333	12.874	17.438	22.260	22.584	23.992
Resultado Bruto media	712,8	719,9	565	464,9	518,9	388,9	378,7	311,4	353,3	337,1	436,2
Nº El	8	9	10	15	17	24	34	56	63	67	55

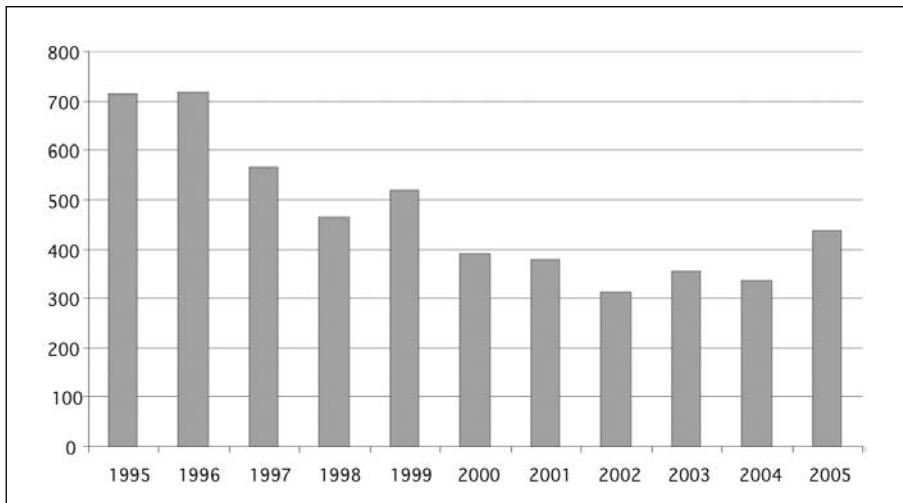
Fuente: Base de datos SABI, miles €.

GRÁFICO 5.9.
**EVOLUCIÓN DE LOS VALOR AÑADIDO BRUTO DE LAS EMPRESAS DE
INSERCIÓN 1995-2005**



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

GRÁFICO 5.10.
EVOLUCIÓN DE LOS VALOR AÑADIDO BRUTO MEDIO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN 1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

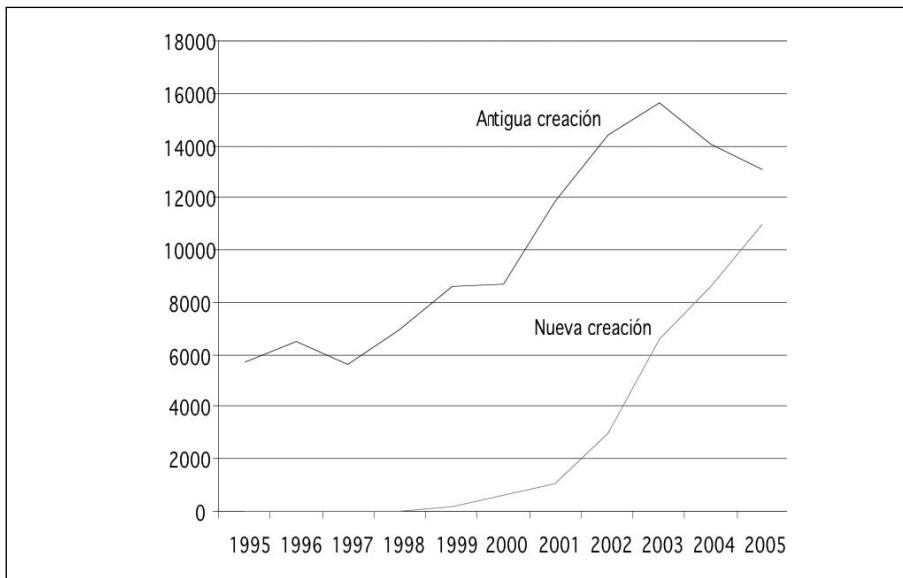
A continuación en las tablas 5.9 y 5.10 y en los gráficos 11 y 12 se muestra la evolución Valor Añadido Bruto total y medio, respectivamente diferenciando la antigüedad de las EI para el periodo 1995-2005. Esta evolución nos indica que con respecto a los valores totales las EI más antiguas presentan un crecimiento constante hasta el año 2003 mientras que las de nueva creación a pesar de comenzar con cifras muy bajas mantienen una pauta de crecimiento durante todo el periodo. En cambio, al valorar la evolución de los valores medios hay un claro descenso del Valor Añadido Bruto de las antiguas EI mientras que la de nueva creación mantienen una constante evolución creciente.

TABLA 5.9.
EVOLUCIÓN DE LOS VALORES AÑADIDO BRUTO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN 1995-2005

(miles €)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	EI
Atigua creación	5702,1	6478,8	5650,1	6972,8	8630,7	8734,6	11834	14417	15657	14017	13054	31
Nueva creación	0	0	0	190,99	598,03	1040,1	3021,4	6602,6	8567,5	10938	23992	56

Fuente: Base de datos SABI, miles €.

GRÁFICO 5.11A.
**EVOLUCIÓN DE LOS VALOR AÑADIDO BRUTO TOTAL DE LAS EMPRESAS DE
INSERCIÓN, POR ANTIGÜEDAD, 1995-2005**



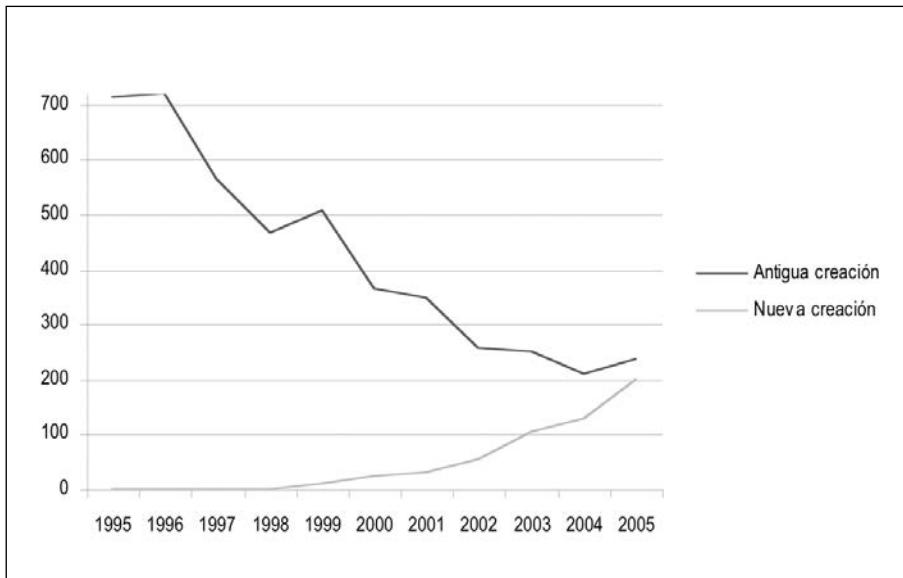
Fuente: Base de datos SABI, miles €.

TABLA 5.10.
EVOLUCIÓN DE LOS VALORES AÑADIDOS BRUTO MEDIO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN 1995-2005

(miles €)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	EI
Antigua creación	712,77	719,87	565,01	464,85	507,69	363,94	348,06	257,44	248,53	209,2	237,34	31
Nueva creación	0	0	0	0	11,235	24,918	30,591	53,953	104,8	127,87	198,88	56
Nº EIs	8	9	10	15	17	24	34	56	63	67	55	

Fuente: Base de datos SABI, miles €.

GRÁFICO 5.11B.
**EVOLUCIÓN DE LOS VALOR AÑADIDO BRUTO MEDIO DE LAS EMPRESAS DE
INSERCIÓN POR ANTIGÜEDAD 1995-2005**



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

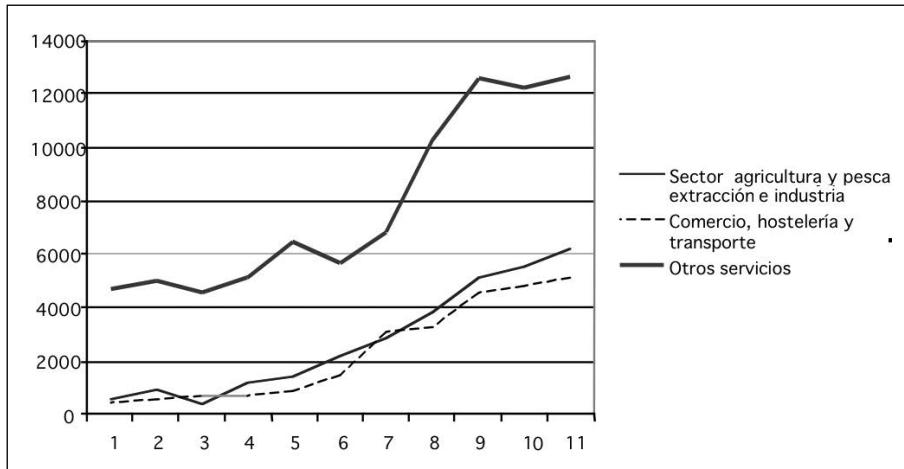
Al diferenciado por sectores de actividad de nuevo el conjunto de empresas agrupadas en el sector otros servicios sigue siendo el sector que más importancia absoluta tiene. La evolución de los tres agrupaciones es creciente aunque destaca el de otros servicios en la pauta de crecimiento. El sector otros servicios aporta 12.626.000 de euros, el de construcción, hostelería y transporte contribuye con 5.122.400 euros mientras que el sector de agricultura e industria 6.243.000 euros.

TABLA 5.11.
**EVOLUCIÓN DE LOS VALORES AÑADIDOS BRUTOS TOTAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR CÓDIGO CNAE,
1995-2005**

(miles €)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	EI
Sector agricultura, industria	558,47	987,29	391,23	1160,2	1418,4	2165,7	2858,8	3838,6	5123	5514,9	6243	24
Construcción, hostelería y transporte	453,9	532,77	672,63	697,5	891,61	1502,2	3156,2	3307,1	4580,9	4821,6	5122,4	27
Otros servicios	4689,8	4958,7	4586,3	5115,1	6511,7	5664,8	6859,1	10292	12556	12248	12626	36

Fuente: Base de datos SABI, miles €.

GRÁFICO 5.12.
EVOLUCIÓN DE LOS VALOR AÑADIDO BRUTO TOTAL POR CÓDIGO CNAE
DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN 1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

La tercera variable analizada es el número de empleados. A través de la base de datos SABI no se puede diferenciar si estos son trabajadores de inserción o no. Sin embargo, el número de trabajadores es un dato relevante para conocer el proceso seguido con respecto a las plantillas por parte las EI en este periodo de tiempo. Asimismo, no todas las empresas de la muestra proporcionan esta información por lo que en la cuarta fila de la tabla 5.12 se indica el número de empresas de la muestra en cada año para la cual se conocen la cifra del número de trabajadores.

TABLA 5.12.
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA TOTAL Y MEDIA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN, 1995-2005

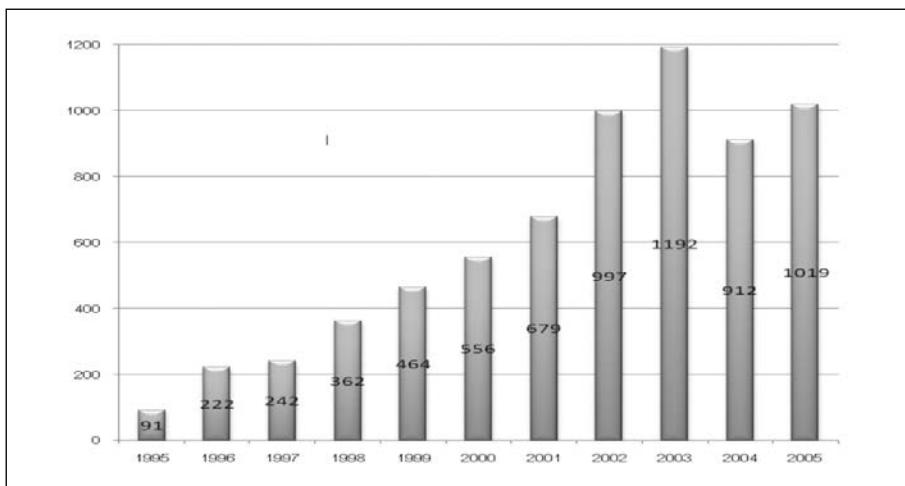
PLANTILLA	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Plantilla total	91	222	242	362	464	556	679	997	1.192	912	1.019
Plantilla media	22,75	31,71	30,25	30,17	30,93	26,48	22,63	21,21	22,49	16,58	19,98
Nº El	4	7	8	12	15	21	30	47	53	55	51

Fuente: Base de datos SABI, número de trabajadores.

Como se puede observar en la tabla 5.12 y en el gráfico 5.13 la evolución de la plantilla total comienza con 91 trabajadores en cuatro EI y al finalizar el periodo en el año 2005 hay un total de 1.019 trabajadores en un total de 51 EI. El incremento de la plantilla claramente ha sido muy importante con un corte en el año 2004 y como han ido indicando las anteriores variables una recuperación en el año 2005.

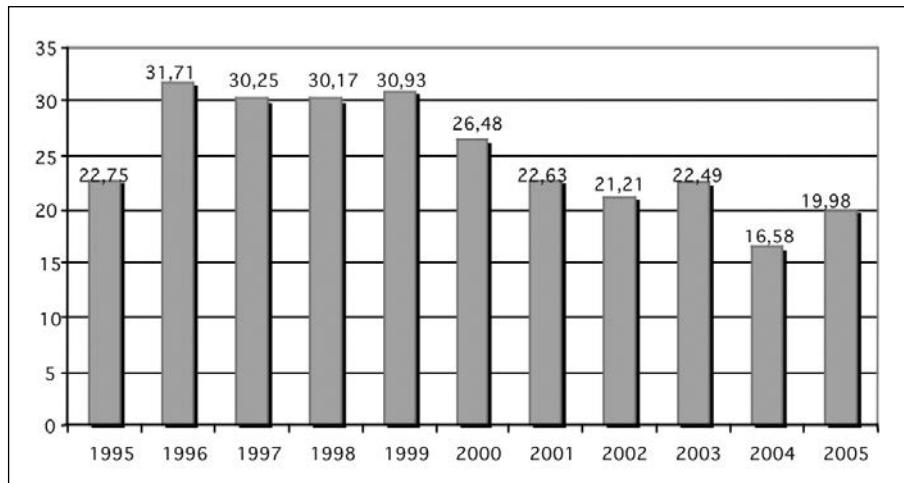
Los valores medios de las plantillas en la tabla 5.12 y el gráfico 5.14 ponen de manifiesto que el tamaño medio de la EI ha variado desde un mínimo de 20 trabajadores a un máximo de 31. En este sentido parece que se ha producido un ajuste de las plantillas.

GRÁFICO 5.13.
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA TOTAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN,
1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, número de trabajadores.

GRÁFICO 5.14.
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN,
1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, número de trabajadores

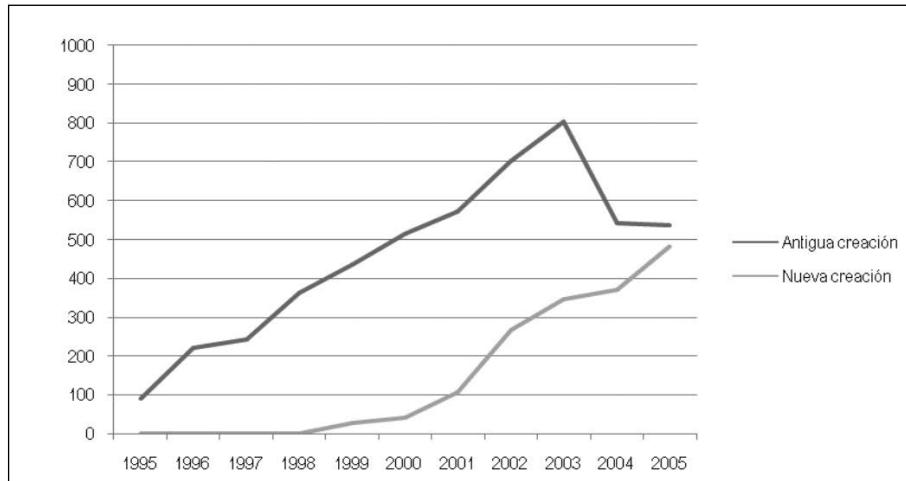
Con respecto a la evolución de la plantilla con respecto a la antigüedad de la EI de nuevo se observa un mejor comportamiento de las nuevas EI. La plantilla en valores absolutos (tabla 5.13 y gráfico 5.15) aportada por las de antigua creación es de 536 trabajadores en el año 2005 (habían comenzado con 91) mientras que las nuevas empresas aportan 483 puestos de trabajo habiendo comenzado con 27.

TABLA 5.13.
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA TOTAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR ANTIGÜEDAD, 1995-2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	EI
Antigua creación	91	222	242	362	437	514	573	702	804	542	536	31
Nueva creación	0	0	0	0	27	42	106	267	346	370	483	56
Total plantilla	91	222	242	362	464	556	679	969	1150	912	1019	

Fuente: Base de datos SABI, número de trabajadores.

GRÁFICO 5.15.
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA TOTAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR ANTIGÜEDAD DE LA EI, 1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, número de trabajadores.

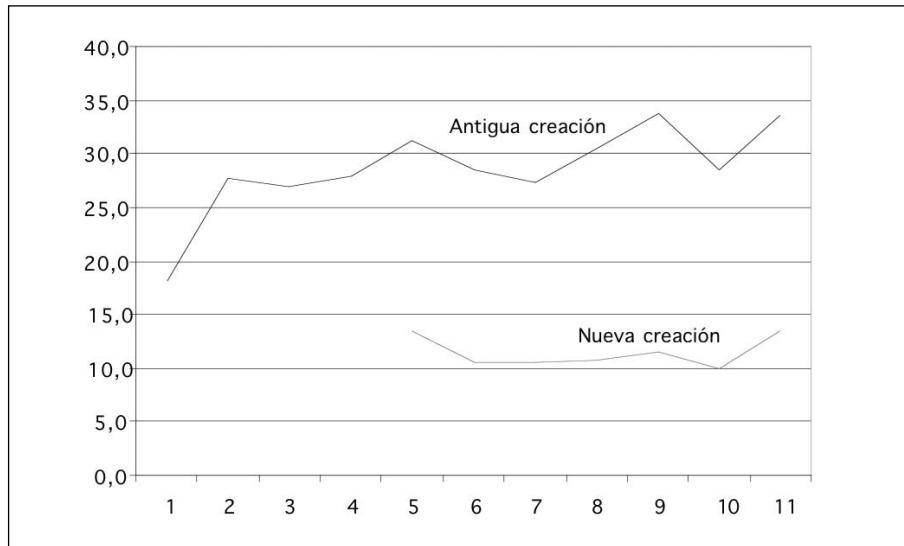
La evolución de la plantilla media diferenciando por antigüedad de la EI indica que las EI más antiguas se han variado el tamaño desde 18,2 de plantilla media hasta 33,5. Mientras que las de nueva creación presentan una plantilla media de 13,4. Así el tamaño de las EI más consolidadas es casi el doble de las nuevas.

TABLA 5.14.
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR ANTIGÜEDAD, 1995-2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	EI
Antigua creación	18,2	27,8	26,9	27,8	31,2	28,4	27,2	30,4	33,8	28,5	33,5	31
Nueva creación					13,5	10,5	10,6	10,7	11,5	10,0	13,4	56
Nº EI's	4	7	8	12	15	21	30	47	53	55	51	

Fuente: Base de datos SABI, número de trabajadores.

GRÁFICO 5.16.
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR ANTIGÜEDAD DE LA EI, 1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, número de trabajadores.

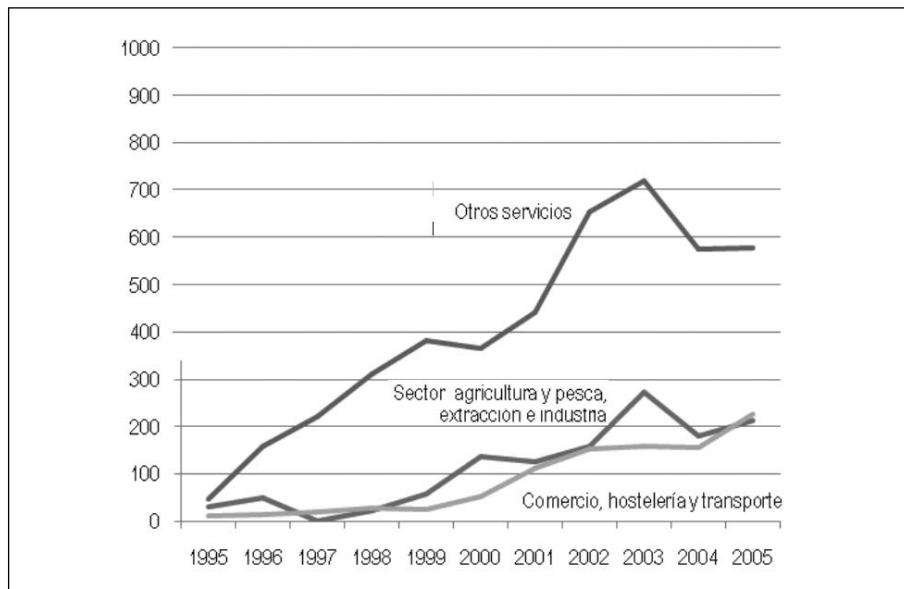
Si atendemos a la plantilla total diferenciando por sectores (tabla 5.15 y gráfico 5.17) esta plantilla muestra de nuevo que las EI de las dos primeras agrupaciones presentan unos datos muy próximos 214 y 226 trabajadores respectivamente, mientras que las de otros servicios apartan un mayor número de trabajadores siendo 579.

TABLA 5.15.
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA TOTAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR CÓDIGO CNAE, 1995-2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	EI
Sector agricultura, industria	31	49	0	24	58	137	125	160	273	181	214	24
Construcción, hostelería y transporte	13	14	21	27	25	2722	2781	182	200	155	226	27
Otros servicios	47	159	221	311	381	366	442	655	719	576	579	36
	91	222	242	362	464	3225	3348	997	1192	912	1019	

Fuente: Base de datos SABI, número de trabajadores.

GRÁFICO 5.17.
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA TOTAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR CÓDIGO CNAE DE LA EI, 1995-2005



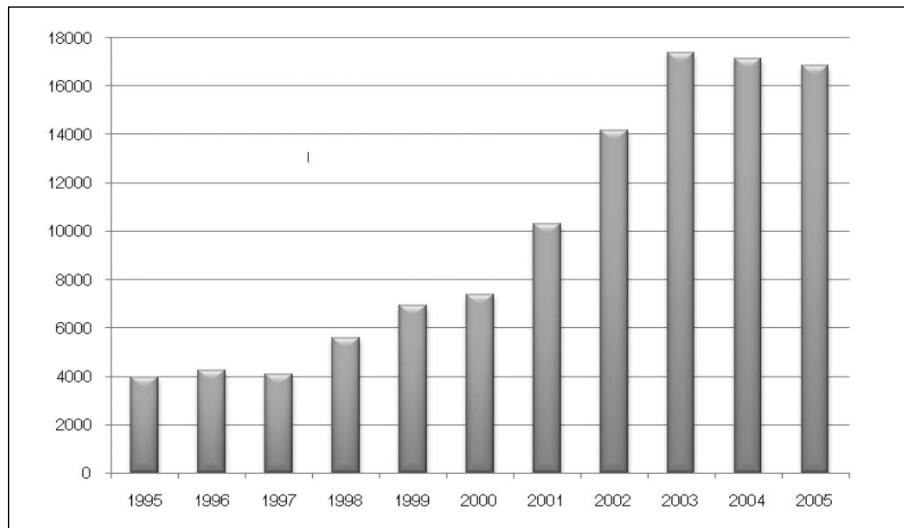
Fuente: Base de datos SABI, número de trabajadores.

Los gastos de personal totales y medios se encuentran en la tabla 5.16 y en los gráficos 5.18 y 5.19. El valor total de estos gastos totales varía desde 3.940.700 de euros en el año 1995 a los 16.838.200 de euros de 2005. Estos valores en media por EI varía de los 492.596 en el año 1995 a los 306.200 de euros en el 2005. En términos de gastos de personal por trabajador esto varía desde los 43.310 euros en el año 1995 a los 16.520 euros en el año 2005. De la tabla se deduce que hay un crecimiento de los gastos de personal total nominales mientras que los gastos de personal por trabajador han tenido un descenso hasta situarse en el año 2000 en un valor con pocas variaciones. Asimismo, los gastos de personal por trabajador después de un descenso en la década de los noventa se sitúa alrededor de los 16.000 y 18.000 euros.

TABLA 5.16.
EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL TOTAL Y MEDIO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN 1995-2005

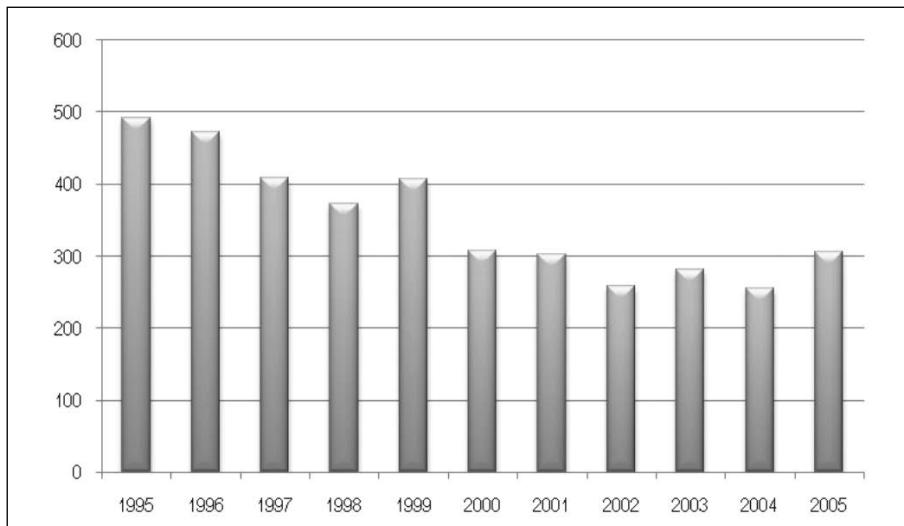
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Gasto total	3.940,77	4.251,9	4.083,2	5.594,0	6.916,96	7.369,23	10.313,7	14.187,3	17.401,8	17.159,3	16.838,2
Gasto medio por El	492,596	472,434	408,319	372,936	406,88	307,051	303,345	257,95	280,7	256,1	306,2
Nº trabajadores	91	222	242	362	464	556	679	969	1150	912	1019
Coste por trabajador	43,31	19,15	16,87	15,45	14,91	13,25	15,19	14,64	15,13	18,82	16,52
Nº El	8	9	10	15	17	24	34	56	63	67	55

GRÁFICO 5.18.
**EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL TOTALES DE LAS EMPRESAS DE
INSERCIÓN 1995-2005**



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

GRÁFICO 5.19.
EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL MEDIOS DE LAS EMPRESAS DE
INSERCIÓN 1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

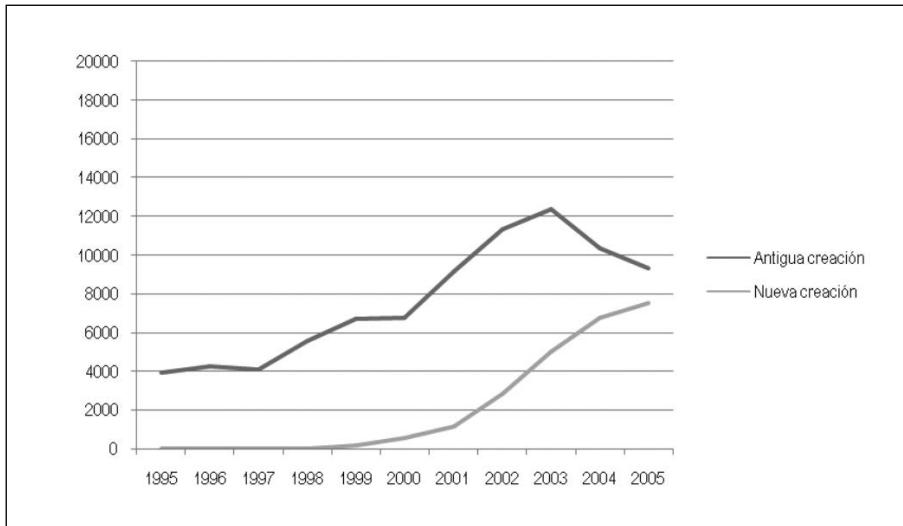
En la tabla 5.17 y en el gráfico 5.20 se diferencia entre los gastos de personal de las EI más antiguas y las creadas a partir de 1999. Según la evolución los gastos de personal de las antiguas suponen desde 3.940.800 euros en el año 1995 a los 9.313,5 euros en el año 2005. Mientras las denominadas de nueva creación varía desde los 206.670 euros en el año 199 a los 7.524.700 euros en el año 2005.

TABLA 5.17.
EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL TOTAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR ANTIGÜEDAD 1995-2005

(miles €)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	EI
Antigua creación	3940,8	4251,9	4083,2	5594	6710,3	6787,9	9147,3	11353	12364	10369	9313,5	31
Nueva creación	0	0	0	0	206,67	581,32	1166,4	2834,2	5038,2	6790,6	7524,7	56
Nº EI	8	9	10	15	17	24	34	56	63	67	55	

Fuente: Base de datos SABI, miles €.

GRÁFICO 5.20.
**EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL TOTALES DE LAS EMPRESAS DE
INSERCIÓN POR ANTIGÜEDAD 1995-2005**



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

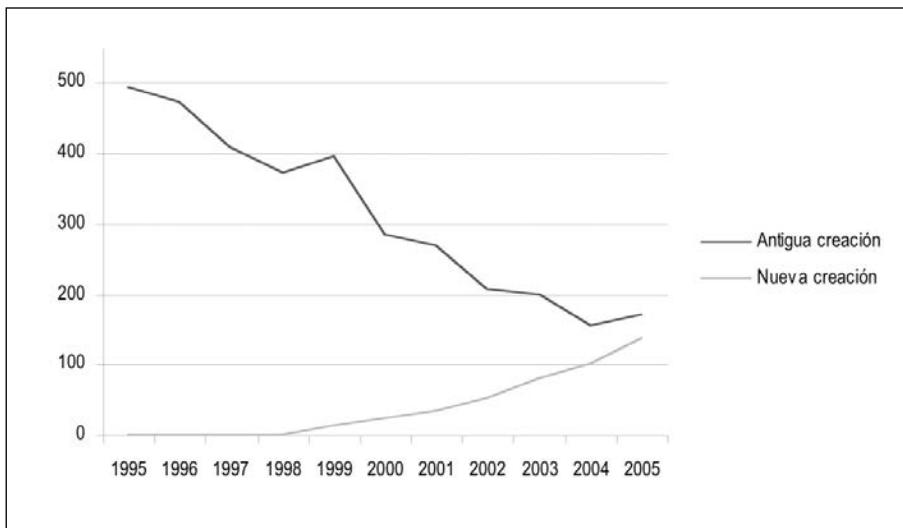
Sin embargo, si analizamos los valores de los gastos de personal medios reflejados en la tabla 5.18 y en el gráfico 5.21 la evolución seguida por las antiguas claramente es un descenso de los gastos medios mientras que las de nueva creación han incrementado y parecen convergen en una cuantía similar.

TABLA 5.18.
EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL MEDIOS DE LAS EMPRESAS DE INSENCIÓN POR ANTIGÜEDAD 1995-2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	EI
Antigua creación	492,6	472,43	408,32	372,94	394,72	282,83	269,04	206,42	199,41	154,76	169,34	31
Nueva creación	0	0	0	0	12,157	24,221	34,306	51,532	81,261	101,35	136,81	56
Nº EI	8	9	10	15	17	24	34	55	62	67	55	

Fuente: Base de datos SABI, miles €.

GRÁFICO 5.21.
**EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL MEDIOS DE LAS EMPRESAS DE
INSERCIÓN POR ANTIGÜEDAD 1995-2005**



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

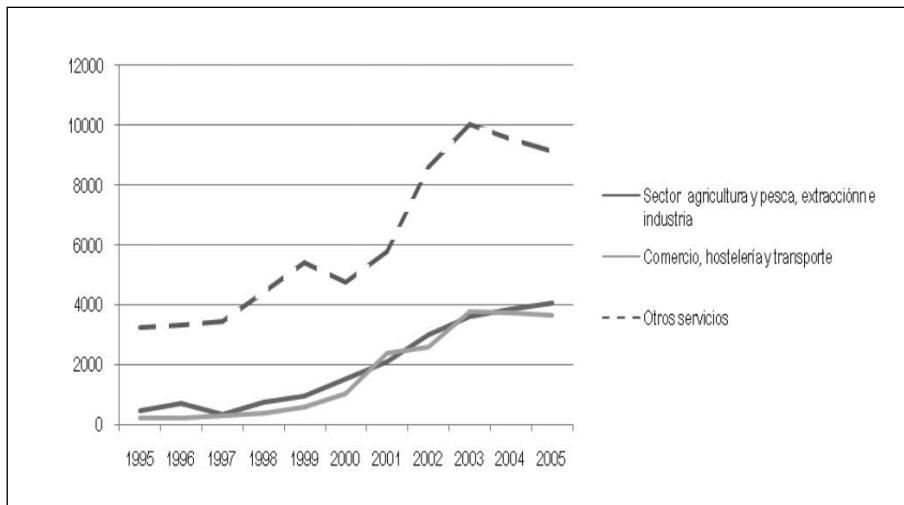
Finalmente, en la tabla 5.19 y el gráfico 5.22 se diferencia entre actividades económicas agrupadas en tres sectores de forma que de nuevo se encuentra un comportamiento muy similar a las de otras variables. Los gastos de personal total de las dos primeras agrupaciones se han movido de forma similar durante estos diez años, mientras que el sector de otros servicios ha llevado otro comportamiento con un total que duplica el valor de cada uno de los otros dos.

TABLA 5.19.
EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL TOTALES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR CÓDIGO CNAE 1995-2005

(miles €)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	EI
Sector agrícola, industria	468,59	696,47	341,17	754,14	940,42	1536,76	2118,24	2992,70	3601,86	3869,35	4061,919	24
Construcción, hostelería y transporte	216,36	238,61	295,56	398,42	575,88	1053,71	2404,10	2604,54	3778,92	3748,32	3657,571	27
Otros servicios	3255,80	3316,81	3446,46	4441,47	5400,66	4778,76	5791,41	8390,07	10021,01	9541,634	9118,726	36
	3940,76	4251,90	4083,19	5594,03	6916,96	7369,23	10313,74	14187,31	17401,79	17159,3	16838,22	

Fuente: Base de datos SABI, miles €.

GRÁFICO 5.22.
**EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL TOTALES DE LAS EMPRESAS DE
 INSERCIÓN POR CÓDIGO CNAE 1995-2005**



Fuente: Base de datos SABI, miles €.

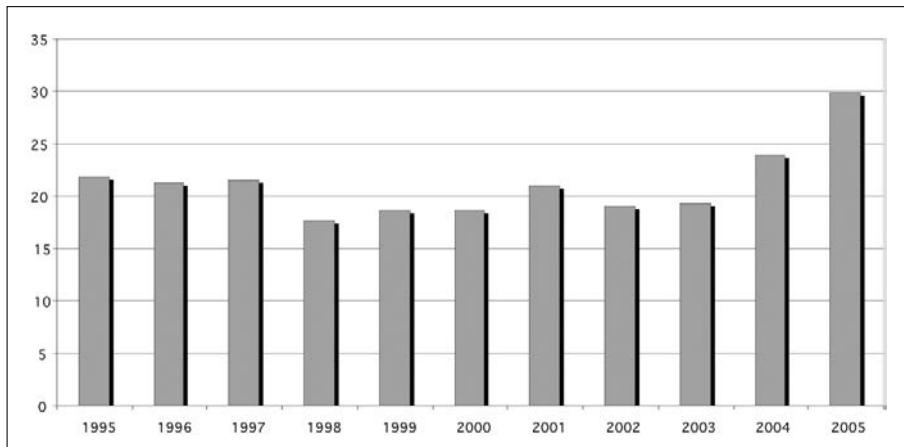
La última variable que se describe es la productividad medida como el ratio del valor añadido bruto con respecto al número de trabajadores (tabla 5.19 y gráficos 5.23 y 5.24). En este caso, la productividad varía desde el valor mínimo de 17.680 euros por trabajador en el año 1998 al valor máximo de 29.810 euros por trabajador del año 2005. La evolución de la variable en términos nominales durante estos diez años es muy similar desde 1995 a 2003 mientras que crece en los años 2004 y 2005. En cambio en si se analiza el valor para las EI antiguas y las nuevas la evolución y los valores son muy similares. Mientras que en las primeras la productividad desciende constantemente desde 1995 con un valor de 21.870 euros por trabajador hasta el año 2005 con 29.810 euros por trabajador, en las segundas pasa de 4.731 euros por trabajador en el año 1999 a los 30.011 euros por trabajador en el año 2005.

TABLA 5.19.
EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN 1995-2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Productividad media	21,87	21,2	21,46	17,68	18,68	18,59	20,91	19,05	19,29	23,89	29,81
Antiguas	21,86	21,20	21,46	17,68	20,82	18,17	22,15	22,68	20,96	26,72	29,33
Nuevas					4,731	20,474	18,298	15,702	17,950	22,507	30,011
Nº EI	4	7	8	12	15	22	31	48	54	55	51

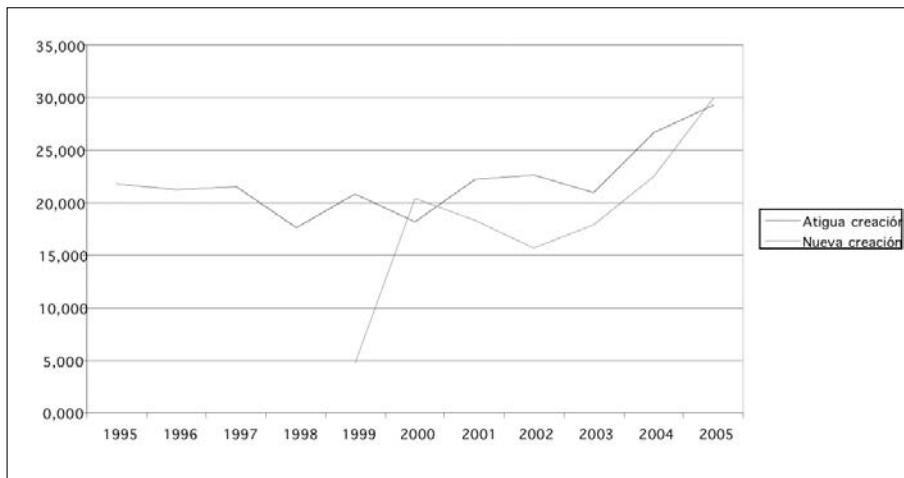
Fuente: Base de datos SABI, miles € por trabajador.

GRÁFICO 5.23.
EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD MEDIA DE LAS EMPRESAS DE
INSERCIÓN 1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, miles € por trabajador.

GRÁFICO 5.24.
EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD MEDIA DE LAS EMPRESAS DE
INSERCIÓN POR ANTIGÜEDAD 1995-2005



Fuente: Base de datos SABI, miles € por trabajador.

Este resultado es similar al obtenido en el estudio de la Fundación Un Sol Món (2007) y la reflexión es la misma. La productividad de los trabajadores de las EI se encuentra muy por debajo de la productividad en resto de las empresas. Este dato simplemente constata las dificultades que ya hemos comentado al comienzo de este informe y nos indica, de nuevo, la necesidad de establecer mecanismos de apoyo económico directo para el desarrollo de la actividad de estas entidades.

6. CONCLUSIONES

Las Empresas de Inserción en España empiezan a tener una cierta visibilidad a partir de mediados de los ochenta. Surgen como respuesta a los problemas de desempleo y exclusión social. Nacen como iniciativas procedentes de entidades no lucrativas, tanto en España como en Europa. Son una respuesta de la sociedad civil organizada ante los problemas de exclusión social y laboral. Éstos son un motivo de *preocupación* tanto de la sociedad civil, de las instituciones públicas de los países como de las instituciones europeas mientras que las EI son un modelo de *ocupación* para aquellos que buscan una solución a dichos problemas.

En este informe se han presentado algunas de las cuestiones más significativas de las EI en España. En primer lugar, se ha realizado un recorrido por los orígenes, características y definición de las EI en España. Aunque, el inicio de la mayoría de las iniciativas se da en los años noventa, en la década de los ochenta la Fundación Deixalles, la Fundación Engrunes, la Fundación Tomillo y Traperos de Meaux destacan como entidades pioneras. Pero también se detectan experiencias de otras organizaciones no lucrativas locales que, sin tener una actividad empresarial completa, sí que tienen como objetivos comunes tanto la inserción en la sociedad como en el mercado laboral. La idea común a estos proyectos es que la inserción social pasa por la inserción en el mercado de trabajo.

Una de las características que define a las EI en España es el ser empresas de carácter transitorio. Es decir, las EI ofrecen puestos de trabajo a personas con dificultades temporales de acceso al mercado laboral, de forma que a través de la formación adquirida en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo, en un contexto de una empresa real y por un periodo de tiempo determinado, se busca su integración posterior en el mercado laboral. Asimismo son empresas procedentes de la sociedad civil organizada y con fuertes vínculos en su entorno. La tarea realizada a través de los distintos procesos de inserción, —llamados también planes de inserción personalizados o itinerarios de inserción— es una mejora de los recursos de las personas —tanto en riesgo de exclusión como ya en exclusión— para que adquieran la autonomía necesaria que les permita incorporarse al mercado laboral. Por esta razón, las EI cumplen una función educativa.

Se han revisado las funciones que desempeñan estas entidades y se propone que las EI son entidades privadas, que no reparten beneficios entre sus propietarios, formalmente constituidas, que tienen como objetivo la incorporación a un puesto de trabajo normalizado a las personas con dificultades de acceso al empleo,

desempeñando de manera autónoma y económicamente viable actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios según sea su sector de mercado.

En segundo lugar, se ha realizado una aproximación a las EI en Europa. En primer término revisando el contexto de la Unión Europea. Para ello se ha atendido a las estrategias de la Comisión respecto del amplio campo de la economía social donde se han de ubicar las actividades de las EI como organizaciones propias del sector no lucrativo con sus características específicas. La UE ha dedicado esfuerzos y personas a la coordinación, reflexión, investigación e impulso de la economía social. Entre ellos a las empresas que comparten elementos comunes con las EI. Descubriendo la diversidad y la riqueza de iniciativas que desde la sociedad civil organizada se han ido creando y se siguen activando para responder de manera ágil y activa a las demandas más próximas. Además, también en el contexto de la UE se ha revisado de manera sucinta la construcción del concepto y estrategia de *empleabilidad*, como apuesta de la Comisión y de los estados miembros por hacer frente a los cambios acelerados en la economía y en el mercado laboral. El objetivo de la cohesión social pasa por enfrentarse a la exclusión y al desempleo, lo cual se ha revisado desde los planteamientos del Informe Delors del 93, hasta la situación actual. En un segundo momento, se han tomado los trabajos de Borzaga y Defourny (2001), *The Emergence of Social Enterprise* y de Davister, Defourny y Gregoire (2004), *Work Integration Social Enterprises In The European Union: An Overview Of Existing Models*, como las referencias de carácter más general para el estudio comparado del sector y de las experiencias equivalentes en Europa a lo que son las EI españolas. A partir de esta aportación y con los datos disponibles en ese estudio se han comparado las EI españolas con sus "homólogas" en once países europeos. Finalmente, en este apartado, se ha presentado el caso británico. La situación y dinamismo del Tercer Sector y de las "social enterprises" en el contexto del Reino Unido es privilegiada. Las entidades equivalentes a las EI españolas se encuentran en un momento de ebullición, tanto interno como desde el apoyo institucional recibido. De hecho, se destaca la dedicación de un ministerio exclusivamente para el Tercer Sector con las numerosas sinergias que produce.

En tercer lugar, se ha analizado el marco legal de las EI en España. Una de las primeras cuestiones que se plantea es el desarrollo de la normativa del sector. A medida que la realidad se iba construyendo las diferentes comunidades autónomas fueron regulando la misma e incluso en algunos casos, convirtiéndose en elementos catalizadores del proceso. El resultado es que doce comunidades autónomas tienen una regulación específica y propia sobre las EI y dos más han establecido decretos que afectan a la tarea de las mismas. Esta situación significa que hay una diversidad de conceptos, funciones y ayudas que han configurado el mapa actual de las EI. Los elementos coincidentes de las diferentes normativas son:

- la finalidad principal,
- la vinculación con los trabajadores de inserción el tipo de actividad económica,
- la obligación de someterse a auditorías.

Mientras que se detectan diferencias claras, —y en otras con matices— con respecto a:

- la forma jurídica,
- la composición de la plantilla de trabajadores de inserción y
- el tipo de ayudas y subvenciones.

Sobre este último aspecto, estas ayudas se han configurado atendiendo a la inversión en infraestructura, la contratación de personal especializado, la contratación de los trabajadores de inserción, ayudas a la formación y a la asistencia técnica. Las cuantías y los requisitos de las ayudas varían notablemente de unas comunidades autónomas a otras.

Asimismo se ha examinado la Ley 44/2007 de Regulación del régimen de las EI y el impacto del mismo en las normativas autonómicas. Las principales diferencias se refieren a:

- la forma jurídica, ya que sólo se permite que sean sociedades mercantiles y cooperativas;
- las entidades promotoras son un requisito obligatorio para la creación de las EI, siendo estas entidades asociaciones y fundaciones;
- los requisitos exigidos para que un trabajador sea calificado como de inserción se han visto notablemente modificados dejando fuera a un número importante de colectivos que actualmente se atiende y además se incorpora la exigencia de que dicha calificación sea acreditada por los Servicios Sociales Públicos quedando fuera otras posibilidades;
- la relación laboral de los trabajadores de inserción también incorpora una serie de condiciones que significan cambios relevantes a lo que actualmente se está realizando²⁴.

Con todo ello, uno de los principales retos a corto plazo de las EI españolas es la adaptación a la nueva normativa. Los plazos son breves, tanto para las propias EI

24. Ver con más detalle García (2007).

como para que las comunidades autónomas adapten sus normativas después de la publicación de la Ley 44/2007 en diciembre de 2007:

- un año para que las EI ya existentes se adapten a la nueva ley;
- seis meses para que las Comunidades Autónomas adapten los artículos referidos a la calificación y registro de las EI.

En cuanto a las fundaciones y asociaciones que actualmente desarrollan actividades de inserción sociolaboral, se les exige que en un año soliciten su inscripción dándoles una calificación provisional para que en dos años adquieran la calificación definitiva pasando a ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa.

En cuarto lugar, se han examinado las principales cifras de las EI en España. Como conclusiones, se destaca:

- que el número estimado de EI en España en el año 2007 es de 212;
- en cuanto a la distribución geográfica de las EI se observa que las comunidades autónomas con mayor número de EI son País Vasco con el 20,8%, Cataluña con el 19,3%, Madrid con el 14,6% y Andalucía con el 12,3%.
- Las comunidades autónomas con menor número de entidades son Baleares, Castilla-La Mancha y Extremadura.
- La figura jurídica predominante es la de sociedad mercantil con un 58,5% de las EI mientras que un 6,9 tiene la forma jurídica de cooperativa y un 34,6% de asociación/fundación.

En este apartado también se han identificado las plataformas de las EI en España encontrando una gran diversidad de situaciones. El sector tiene plataformas con una trayectoria similar a las propias EI, es decir, algunas de estas asociaciones de EI se crean a finales de los 90. En concreto la Asociación Madrileña de EI (AMEI) se constituye en 1995 mientras que la Asociación Intersectorial de Recuperadores y Empresas Sociales de Cataluña (AIRES) la Coordinadora Catalana de EI (ACEI) en el año 1997, la Asociación de EI de Andalucía (EldA) en 1998 y la Asociación Aragonesa de EI (AREI) en 1999. Y para el conjunto de España, la Federación Española de EI (FEDEI) en el año 1998. Otras plataformas son de muy reciente creación como Federación de Asociaciones Empresariales de EI en 2007, la Asociación de EI de Galicia (AEIGA) y la Asociación Canaria de EI (ADEICA) (cuyo origen era Red Anagos) y la Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco. Del análisis de estas redes destaca la necesidad de coordinación de la información suministrada de forma que estas plataformas, además de asumir las tareas de representación, formación y asistencia de las, EI sean también un instrumento que facilite la rendición de cuentas pública

de este sector con el objetivo de ganar en transparencia y, con ello, en reputación y confianza que la sociedad deposita en ellas.

Del análisis de la evolución en la creación de las EI con la información disponible se observan tres periodos: hasta 1996, de 1997 al 2004 y desde el 2005 al 2007. En el primer periodo hasta 1996 se crean 40 entidades, del periodo de 1997 a 2004 se crean 108 entidades con cifras similares en los distintos años y en último periodo 2005-2007 se han creado 23 entidades. La actividades económicas desempeñadas por las EI se distribuyen en varios sectores de actividad y destaca el de actividades de servicios persona y servicios personales con un 17,2% seguido del sector de las construcción y su ramas con un 12,5%, siendo los más residuales el sector de la industrial textil con un 2,6% al igual que el de transporte y mensajería con un 2,6%.

La plantilla media es de 20 trabajadores por EI, por lo que el número total de trabajadores en las EI se estima que es de 4.240 trabajadores. Asimismo, el porcentaje de trabajadores de inserción en las EI en el año 2001 era de 61,8%, por lo que el número de personas consideradas trabajadores de inserción atendidos por las EI se puede aproximar a los 2.620 en el año 2007. La facturación media por EI en el año 2005 es de 678.470 mil euros así que la facturación total estimada para el año 2007 es aproximadamente de 143 millones de euros. Finalmente, el valor añadido bruto medio es de 436.213 por EI en el año 2005, siendo aproximadamente el valor añadido bruto del conjunto de 92.477.267 euros.

Finalmente, del conjunto del estudio se pueden establecer algunas recomendaciones:

En primer lugar, es obligado remarcar el reto que supone la *adaptación al nuevo marco legal*. Esta adaptación implica, por un lado, a las EI individualmente bien sea por la forma jurídica, sea por los colectivos a los que se dirigen, sea por los tipos de ayudas que han estado recibiendo. Por otro lado, la adaptación de la normativa de las comunidades autónomas requiere de un trabajo conjunto de la administración autonómica y de las plataformas de las EI para que este sea lo más adecuado posible a la realidad y al nuevo marco.

En segundo lugar, las EI están sometidas a una doble tensión. Por un lado, tienen que participar de las dinámicas del mercado, competir y ser viables en precio, coste y calidad. Por otro, son medio de inclusión social a través del empleo. De esta manera, las EI tienen *dos ámbitos donde han de mostrar su eficiencia*: el económico y el social. Estas dos cuestiones representan un doble reto ya que la acción social a través de estructuras empresariales requieren de habilidades y equipos de gestión que cumplan con los objetivos de productividad, plazos, calidad y eficacia y habilidades y equipos de gestión profesionales en la inserción sociolaboral de personas. Todo esto no sólo

implica a los equipos de gestión sino también a las entidades promotoras de estas EI y a las plataformas.

En este sentido, como tercera recomendación, es importante la *maduración y fortalecimiento de las plataformas actuales y futuras*. El trabajo de estas redes de EI ha de estar al servicio del sector con el objetivo de tener una voz propia que represente externamente a las EI para su reconocimiento político, social y económico así como la defensa de sus necesidades como colectivo. Además, estas redes tienen otra tarea de carácter interno dirigida a sus propias asociadas para establecer instrumentos de formación, asesoramiento y acompañamiento. En cuarto lugar, la cuestión de la *transparencia y la rendición de cuentas* es una exigencia de la sociedad al conjunto de las organizaciones privadas o públicas y, en este caso, las EI configuran un sector que especialmente tienen que justificar su utilidad y su legitimidad ante el conjunto de los actores sociales. Para legitimarse socialmente necesitan algo más que cumplir con normas legales. De ahí que deben promover la utilización de herramientas de rendición de cuentas externas que les permitan mayor transparencia y responsabilidad que cualquier otra entidad que intervenga en el mercado. Para ello en el anexo se incluye una propuesta de mecanismo de rendición de cuentas.

Por último, la administración pública y las EI deben encontrar los cauces para establecer un modelo de cooperación efectivo en aras a fortalecer las políticas activas de empleo. En este sentido son muy adecuadas las recomendaciones de Nyssens (2006) y Spear y Bidet (2003) , a partir del estudio de las EI europeas, dirigidas a los gobiernos y su relación con las EI y como se pueden articular estas medidas a través de políticas reguladoras, políticas de compensación y políticas de sustitución. Entre las diferentes medidas propuestas por Nyssens (2006) destacan:

- a) mantener la diversidad de esquemas de inserción en el campo de las políticas de empleo de forma que permitan que las EI integren diversidad de perfiles de beneficiarios;
- b) los responsables políticos deberían promover los objetivos de producción presentes en las EI, no sólo como medios de soporte a la inserción, sino también como medio de sostenibilidad de las EI y reconocer especialmente el papel de las EI que producen bienes y servicios públicos o quasi-públicos;
- c) Los órganos públicos deberían reconocer la diversidad de recursos movilizados por las EI de acuerdo a su misión social y, en algunos casos, promover una discriminación positiva de estas empresas en la contratación de servicios de las EI con las entidades públicas.

De las recomendaciones realizadas por Spear y Bidet (2003) se han elegido:

Nivel de la UE: la necesidad de un reconocimiento efectivo de la misión social de las EI de cara a eliminar los debates en torno a la injusta competición entre EI y empresas privadas lucrativas; incluir a las EI explícitamente en documentos, orientaciones estratégicas y programas de financiación como son el *Libro Verde de la Empreditorialidad*, la *Estrategia Europea hacia el Empleo*, la programación de fondos como el FEDER o el FSE; entre otras.

Nivel nacional: la inclusión de las EI en las estrategias y planes nacionales de empleo e inclusión social; la creación de un sistema fiscal adecuado a las EI; incentivar acuerdos y negociaciones colectivas específicas; desarrollar instrumentos y mecanismos de recogida de datos estadísticos fiables, entre otras.

Nivel de las EI: rendir cuentas de forma transparente y sistemática de sus actividades y misión social; promover la participación de todas las partes interesadas; integrar y desarrollar redes de EI; desarrollar sistemas de auditoría social orientados hacia la evaluación y acreditación de sus actividades, entre otras.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ VEGA, M. I., (1999): "Las empresas de inserción social como nueva forma de organización empresarial. Especial referencia a su régimen jurídico", CIRIEC. *Revista de Debate sobre Economía Pública, Social y Cooperativa*, 31, pp. 47-84.
- AMEI (2005): *Las exclusión social y el empleo en la Comunidad de Madrid*, Editorial Popular.
- BORZAGA, C y DEFOURNY, J., (2001): *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, London
- BORZAGA C. y SANTUARI, A. (2003) New Trends in the Non-Profit Sector in Europe: The Emergence of Social Entrepreneurship, in *The Non-profit Sector in a Changing Economy*, OECD 2003.
- BORZAGA, C., LOSS, M. (2006) "Profiles and trajectories of workers in work integration social enterprises". En Nyssens M "Social Enterprise – at the crossroads of market, public policies and civil society", Routledge, London, pp. 169-194.
- CHAVES, R. y SAJARDO, A. (1999): "La inserción laboral a través de la Economía Social en el ámbito de las políticas activas de empleo", *Revista Valenciana D'Estudis Autonomics*, 26, pp.57-81.
- COQUE, J. Y PÉREZ, E (2000): *Manual de creación y gestión de Empresas de Inserción social*, CIRIEC-España,
- DAVISTER, C., DEFOURNY, J., GRÉGOIRE, O., (2004): "Work integration social enterprises in the European Union: an overview of existing models". Working Paper nº04/04, www.emes.net
- DEFOURNY, J. (2001), "From Third Sector to Social Enterprise", Borzaga, C. et Defourny, J. (eds.), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, London, pp. 1-28.
- DEFOURNY, J. FAVREAU, y L. LAVILLE, J. L. (1997): *Inserción y Nueva Economía Social. Un balance internacional*, CIRIEC-España.
- DOMÍNGUEZ, M. y BALLESTERO M., G. (Coord.) (2003): "Las Empresas de Inserción: su acceso a la contratación pública"; ed. FECLEI, Burgos.
- EMES Working Papers series, <http://www.emes.net/>
- EMES Working Papers series, <http://www.emes.net/>,
- EUROPEAN COMISSION (2007): History of activities
<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/coop/social-history/social-history.htm>
- EUROPEAN COMISSION (2007): Social economy Enterprises
<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/coop/index.htm>

- EUROPEAN COMISSION (2007): Commission support to the Social Economy enterprises (Cooperatives, mutuals, associations, foundations)
- EUROPEAN COMISSION (2007): "Active inclusion strategy to help people on the margins of society find and keep jobs",
http://ec.europa.eu/news/employment/071018_1_en.htm
- FEDEI (2005): *El Coste real de la Inserción: Comunidades Autónomas con Regulación y Ayudas*, FEDEI
- FEDEI, (2003): *Identificación y diagnóstico integral de las Empresas de Inserción en España*, Editorial Popular, Madrid.
- FUNDACIÓN UN SOL MON (2007): *Las Empresas de Inserción en España*, Colección de Herramientas para la Inclusión, Fundación un Son Món de Caixa de Catalunya, Barcelona
- GARCÍA A. (2007): "El momento actual de las Empresas de Inserción un momento histórico", *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España, 59, pp. 7-32
- GARCÍA A. y ESTEVE, M. (2007): "Las Empresas de Inserción en España: Normativa y Características", *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España, 59, pp. 153-178
- GARDIN, L. (2006) "A variety of resource mixes inside social enterprises". En Nyssens M. *Social Enterprise – at the crossroads of market, public policies and civil society*, Routledge, London, pp. 111-136.
- GOBIERNO VASCO (2006): *Evaluación del Programa de Empresas de Inserción*, Departamento de Justicia y Empleo, Gobierno Vasco
- LESMES ZABALEGUI, S. (2002) *Manual de Cláusulas Sociales. La adjudicación de Contratos de las Administraciones Públicas como herramienta de Inserción Sociolaboral para personas en situación de riesgo de exclusión social*. Pamplona: Fundación Gaztelan y Caja Madrid Obra Social.
- LÓPEZ-ARANGUREN MARCOS, L. M. (1999): "Las empresas de inserción, un nuevo y eficaz recurso en la lucha contra la exclusión", *Intervención Psicosocial*, 8 (3), pp. 299-306.
- LÓPEZ-ARANGUREN MARCOS, L. M. (2002): *Las empresas de inserción en España: una marco de aprendizaje para la inserción laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- LÓPEZ-ARANGUREN MARCOS, L. M. (2006): *Las Empresas de Inserción en España: un recurso para la mejora de la empleabilidad* en Millán J. C.: *Empresas de inserción*, Instituto Gallego de Iniciativas Sociales y Sanitarias
- MARCUELLO, Ch. MARCUELLO, C., BELLOSTAS, A. y MONEVA, J.M.: (2007): *Empresas de inserción y políticas de empleo: el proceso de Aragón en Chaves* (Coord.) *Economía y Social y Políticas Públicas*, (próxima publicación)

- MARCUELLO Ch., BELLOSTAS A., MARCUELLO C., MONEVA J. M. (2007): "Transparencia y rendición de cuentas de las Empresas de Inserción" *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España, 59, pp. 91-122
- MARCUELLO, C., BELLOSTAS, A., CAMÓN, J. MARCUELLO, Ch. y MONEVA, J.M. (2005): "Las Empresas de Inserción en Aragón: características, evolución y futuro" Documento de Trabajo 15/2005, Fundación Economía Aragonesa
- MIEDES UGARTE, B (2002): "Empresas de Inserción: el caso andaluz", Observatorio Local de Empleo, Universidad de Huelva, EIdA www.eida-andalucia.com/.
- MIEDES UGARTE, B (dir): (2003): *Empresas de Inserción en Andalucía. Hacia un balance social*, Observatorio Andaluz de Empresas de Inserción
- MILLÁN Calenti , J. C. (2006): *Empresas de Inserción*, Instituto Gallego de Iniciativas Sociales y Sanitarias.
- MILLÁN CALENTI, J. C. (2006): *Empresas de Inserción*, Instituto Gallego de Iniciativas Sociales y Sanitarias,
- NYSENS, M. (2006) "Social Enterprise at the crossroads of market, public policy and civil society", Routledge, London.
- PUIG OLLE, A. (1998): "Las empresas de inserción. El papel de las fundaciones y las asociaciones en la creación de las empresas", *Revista de Estudios Cooperativos*, REVESCO, 65, pp.69-71.
- QUINTAO, C. (2006): "Empresas de Inserção e renovação do terceiro sector – notas em torno das problemáticas e desafios no contexto da União Europeia", XI Jornadas de Investigadores en Economía Social y Cooperativa, CIRIEC – España y CECOOP Universidad de Santiago de Compostela.
- QUINTAO, C. (2007): "Empresas de Inserción y empresas sociales en Europa", *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España, 59, pp. 33-60
- OFFICE OF THE THIRD SECTOR http://www.cabinetoffice.gov.uk/third_sector.aspx
- REAS Euskadi (2006): Catálogo 2006. Empresas de Inserción y Solidarias de la Comunidad Autónoma Vasca, REAS Euskadi, Agrupación de Desarrollo Lamegi
- RETOLAZA J.L., RUIZ, M. y ARAUJO, A. (2007): "Factores estratégicos de éxito de las Empresas de Inserción" *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España, 59, pp. 61-90
- RETOLAZA, J.L. y RAMOS, J.M. (2005) "Modelización del coste de las Empresas de Inserción para la administración pública" , *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España, 52, pp. 361-385. Valencia.
- RUIZ, M. RETOLAZA, J.L. MUGARRA, A. (2007): "Cláusulas sociales y mercados tutelados: herramientas para la competitividad de las Empresas de Inserción" *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España, 59, pp. 123-152
- SANTOS GONZÁLEZ M. (2006): *Las Empresas de Inserción: situación actual y perspectivas de futuro*, FECLEI

- SOCIAL ENTERPRISE COALITION <http://www.socialenterprise.org.uk/>
- SPEAR, R., BIDET, E., (2003) "The role of social enterprise in European labour markets". Working Paper nº03/10, www.emes.net.
- VIDAL, I. y VALLS, C. (2003), "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Spain" EMES Working Papers no. 03/01.
- VV.AA. (1999): Monográfico "Las Empresas de Inserción a Debate", *Documentación Social*, 117-118.

8. ANEXOS

CUADRO 2.1. TIPOLOGÍA EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EUROPA - THE 39 CATEGORIES OF WISE AND THEIR ABBREVIATIONS

<u>BELGIUM</u>	
El_b = <i>Entreprises d'Insertion</i> = Work Integration Enterprises	<i>Wohlfahrtsverbänden</i> = Social Enterprises organised by Welfare Organisations
ETA_b = <i>Entreprises de Travail Adapté</i> = Adapted Work Enterprises	BLUI_g = <i>Beschäftigungsgesellschaften von Lokalen, Unabhängigen</i> = Social Enterprises organised by Local Initiatives
EFT_b = <i>Entreprises de Formation par le Travail</i> = On-the-job Training Enterprises	
SOLIDR_b = <i>Entreprises Sociales d'Insertion SOLID'R = SOLID'R WISEs</i>	
ESR_b = <i>Entreprises Sociales d'Insertion actives dans la Récupération et le Recyclage</i> = WISEs with recycling activities	
SW_b = <i>Sociale Werkplaatsen</i> = Social Workshops	
IB_b = <i>Invoegbedrijven</i> = Integration Enterprises	SE_{IrI} = Sheltered Employment
BW_b = <i>Beschutte Werkplaatsen</i> = Sheltered Workshops	LD_{IrI} = Local Development Work Integration Social Enterprises
AZC_b = <i>Arbeidzorgcentra</i> = Work Care Centres	SEW_{IrI} = Social Economy (National Programme) Work Integration Social Enterprises
<u>FINLAND</u>	
LCO_{fin} = Labour Co-operatives	
CSFDP_{fin} = Co-operative Social Firms for Disabled People	
<u>FRANCE</u>	
CAVA_f = <i>Centres d'Adaptation à la Vie Active</i> = Centres for Adaptation to Working Life	CEE_{sp} = <i>Centros Especiales de Empleo</i> = Special Employment Centres
El_f = <i>Entreprises d'Insertion</i> = Work Integration Enterprises	CO_{sp} = <i>Centros Ocupacionales</i> = Occupational Centres
AI_f = <i>Associations Intermédiaires</i> = Intermediate Associations	ONCE_{sp} = <i>Empresas de la Organización Nacional de Ciegos de España</i> = Enterprises of the Spanish Nacional Organisation for the Blind
RQ_r = <i>Régies de Quartier</i> = Neighbourhood Enterprises	EI_{sp} = <i>Empresas de Inserción</i> = Social Integration Enterprises for people at Risk of Social Exclusion
ETTI_f = <i>Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion</i> = Temporary Work Integration Enterprises	
GEIQ_r = <i>Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification</i> = Employers Groups for Work Integration and Training	
EIN_f = <i>Entreprises Insérantes</i> = Long-Term Work Integration Enterprises	
<u>GERMANY</u>	
SBG_g = <i>Soziale Betriebe und Genossenschaften</i> = Social Firms and Co-operatives	SOCO_{sw} = Social Co-operatives
KB_b = <i>Kommunale Beschäftigungsgesellschaften</i> = Municipally-Owned Social Enterprises	SH_{sw} = Samhall = Sheltered Workshops for the Disabled
BW_g = <i>Beschäftigungsgesellschaften von</i>	
<u>IRELAND</u>	
	ITALY
	COSO_I = <i>Cooperative Sociali di tipo b</i> = Type B Social Co-operatives
<u>PORTUGAL</u>	
	EI_p = <i>Empresas de Inserção</i> = Integration Enterprises
	EP_p = <i>Emprego Protegido</i> = Sheltered Workshops
<u>SPAIN</u>	
	CEE_{sp} = <i>Centros Especiales de Empleo</i> = Special Employment Centres
	CO_{sp} = <i>Centros Ocupacionales</i> = Occupational Centres
	ONCE_{sp} = <i>Empresas de la Organización Nacional de Ciegos de España</i> = Enterprises of the Spanish Nacional Organisation for the Blind
	EI_{sp} = <i>Empresas de Inserción</i> = Social Integration Enterprises for people at Risk of Social Exclusion
<u>SWEDEN</u>	
	SOCO_{sw} = Social Co-operatives
	SH_{sw} = Samhall = Sheltered Workshops for the Disabled
<u>UNITED KINGDOM</u>	
	WCO_{uk} = Worker Co-operatives
	CB_{uk} = Community Businesses
	SF_{uk} = Social Firms
	ILMO_{uk} = Intermediate Labour Market Organisations
	R_{uk} = Remploy (Large Quasi-state Enterprise)

TABLA 3.1.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN ANDALUZAS.
ORDEN DE 21 -11-2003

- a) Personas perceptoras del Programa de solidaridad de la Junta de Andalucía (DECRETO 2/1999, de 12 de enero, por el que se regula la creación del Programa de Solidaridad de los andaluces para la erradicación de la marginación y la desigualdad).
Los beneficiarios de la inserción son miembros de unidades familiares perceptoras del ingreso mínimo de solidaridad.
- b) Jóvenes menores de treinta años, procedentes de instituciones de protección de menores.
- c) Mujeres víctimas de violencia doméstica.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Personas internas en centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como personas ex reclusas o que se encuentren en situación de libertad condicional.

TABLA 3.2.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN ARAGONESAS.
DECRETO 37/2006

- 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 de inserción a través de una empresa de inserción laboral.

TABLA 3.3.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN CANARIAS.
DECRETO 32/2003

- a) Estén en situación de desempleo de muy larga duración, entendiendo por tal el que se extiende durante un período superior a dos años.
- b) Estén en situación de desempleo de larga duración, entendiendo por tal el que se extiende durante un período superior a doce meses y, además, se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:
 - Tengan más de 35 años.
 - Tengan entre 18 y 25 años y no hayan finalizado el período de escolaridad obligatoria.
 - Tengan entre 18 y 25 años y procedan de la red de protección de menores o de la red de justicia juvenil.
 - Estén a cargo de una familia monoparental.
 - Sean inmigrante o emigrante retornado y empadronado en la Comunidad Autónoma de Canarias.
- c) Estén cumpliendo una pena privativa de libertad en un centro penitenciario cuando el correspondiente régimen permita acceder a un empleo, o haber finalizado dicho cumplimiento siempre que el proceso de inserción sociolaboral se inicie en los doce meses posteriores a la finalización del cumplimiento de su condena.
- d) Hayan superado, a juicio del equipo terapéutico correspondiente, las fases de desintoxicación y deshabituación de toxicomanías, y no mediar más de doce meses entre la finalización de dicho tratamiento y el inicio del proceso de inserción profesional.
- e) Procedan de algún proyecto o programa de integración sociolaboral, tales como: Escuela Taller, Taller de Empleo, Casa de Oficio o Proyectos de Integración promovidos por las Administraciones Públicas.
- d) Quienes por propia iniciativa sean valoradas como tales, de forma motivada, por los Servicios Sociales municipales, atendiendo a sus especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

TABLA 3.4.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DE CASTILLA Y LEÓN.
DECRETO 34/2007

- a) Personas integradas en unidades familiares beneficiarias de la ayuda de Ingresos Mínimos de Inserción o perceptores de ayudas de emergencia social concedidas por las Corporaciones Locales de esta Comunidad, así como cualquier otra prestación social de igual o similar naturaleza y finalidad establecida por ella
- b) Personas integradas en unidades familiares que no pueden acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
 - Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de 16 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- g) Víctimas de violencia de género en situación o riesgo de exclusión social.
- h) Cualquier persona que, a criterio de los órganos competentes indicados requiera ser incluido en un proceso de inserción social por el empleo a través de empresas de inserción.

TABLA 3.5.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN CATALANAS. LEY 27/2002

- 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 con los requisitos establecidos por el artículo 6.1 de la Ley 10/1997, de 3 de julio de renta mínima de inserción
- d) Jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 años 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

TABLA 3.6.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN GALICIA.
DECRETO 156/2007

- La discapacidad física, psíquica o sensorial, o la enfermedad mental, en grados que dificulten pero no imposibiliten su inserción laboral común.
- La condición de persona en proceso de rehabilitación y socialización normalizada, por proceder de una situación de desestructuración personal y familiar, de conflicto con el entorno, o rechazo social, tales como adicciones a drogas o alcohol, el ejercicio de prostitución, el cumplimiento de penas privativas de libertad, etc.
- La situación de cargas familiares no compartidas, agravadas por otros factores o carencias personales o familiares.
- La condición de inmigrante o emigrante retornado, cuando, por sus características o circunstancias personales, presenten especiales dificultades de integración en el mercado laboral.
- La condición de persona sin hogar.
- La procedencia de instituciones de protección o reeducación de menores.
- La condición de mujer víctima de violencia de género que, por proceder de recursos específicos de acogida o por cualquier otra circunstancia, implique especiales dificultades de integración laboral.
- La pertenencia a determinadas minorías étnicas cuando implique especiales problemas de integración laboral.
- La percepción de la Renta de integración social de Galicia o prestación de equivalente, usuarios del Plan gallego de inclusión social, y perceptores de ayudas a víctimas de violencia de género

TABLA 3.7.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ISLAS BALEARES.
DECRETO 60/2003

- a) Personas destinatarias de la Renta Mínima de Inserción, de conformidad con el Decreto 117/2001, de 28 de septiembre, de Renta Mínima de Inserción
- b) Jóvenes de dieciséis a veinticinco años que provengan de instituciones de protección y reforma de menores
- c) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social
- d) Personas internas de centros penitenciarios, la situación de las cuales les permita acceder a una ocupación, así como personas en libertad condicional y personas ex reclusas
- e) Personas que no estén incluidas en los colectivos anteriores, pero que se encuentren en situación de riesgo de exclusión a juicio de los servicios sociales de atención primaria o servicios sociales específicos que trabajen con los colectivos antes mencionados o de un proyecto de itinerarios integrados de inserción o servicio de orientación específico, ambos incluidos en el eje 7 medida 2 del objetivo 3 del FSE, integrados en la Red Pública de Orientación Laboral del Servicio de Ocupación de las Illes Balears

TABLA 2.8.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN LA RIOJA.
DECRETO 60/2003 Y LEY 1/2002, DE 1 DE MARZO, DE SERVICIOS SOCIALES

Personas, residentes en la comunidad autónoma de la Rioja, en grave riesgo de exclusión sociolaboral. Esta circunstancia vendrá evaluada individualmente por los Servicios Sociales de primer nivel de la Comunidad Autónoma de la Rioja

TABLA 3.9.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN LA COMUNIDAD DE MADRID. DECRETO 32/2003

- a) Perceptores de la Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid
- b) Personas que no puedan acceder a la Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid por falta del período de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora, o por haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años procedentes de Instituciones de Protección de Menores o programas de integración reconocidos como tales, y que hayan pasado por un itinerario previo
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación e inserción social
- e) Internos en centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y ex reclusos que se encuentren en desempleo
- f) Personas que tengan a su cargo una familia monoparental y presenten graves necesidades personales o familiares
- g) Inmigrantes cuyas características condicionen su integración laboral
- h) Emigrantes retornados con graves necesidades personales o familiares
- i) Mujeres víctimas de malos tratos procedentes de Centros de Acogida o Programas de Protección
- j) Miembros de minorías étnicas cuyas características condicionen su integración social
- k) Personas con enfermedades mentales
- l) Personas en proceso de inserción a través del Instituto de Realojamiento e Integración Social de la Comunidad de Madrid
- m) Personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales con un grado de discapacidad igual o superior a un 33 por 100
- n) Personas sin hogar
- ñ) Cualquier persona que lo solicite y que, a criterio de los Servicios Sociales de la Administración Autonómica o Local y del Servicio Regional de Empleo de la Consejería de Trabajo, requiera su inclusión en un proceso de inserción a través de una Empresa de Promoción e Inserción Laboral de Personas en Situación de Exclusión Social.

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 3.10.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN MURCIA.
ORDEN DE 2 -1-2004

- a) Titulares y beneficiarios de la Prestación del Ingreso Mínimo de Inserción (I. M. I.) que hayan alcanzado la edad laboral.
- b) Titulares de las Ayudas periódicas de Inserción y Protección Social y demás miembros en edad laboral de su unidad familiar
- c) Jóvenes en edad laboral, procedentes de Centros propios o concertados con el Instituto de Servicios Sociales de la Región de Murcia, de promoción juvenil o de protección de menores, propuestos por la Dirección del Centro correspondiente.
- d) Personas que habiendo sido incorporadas a programas de inserción en los dos años anteriores o en el ejercicio actual, a juicio de la unidad competente del Instituto de Servicios Sociales de la Región de Murcia, no hubieran alcanzado aún los objetivos previstos para su integración social y laboral. 2. Las Corporaciones locales podrán destinar Ayudas para Programas de Inserción para la realización de otro tipo de proyectos de inserción socio-laboral que no tengan como objeto, exclusivamente, la contratación laboral..

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 3.11.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN NAVARRA. LEY 12/2001

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- 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:
 - Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - 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 drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 3.12.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL PAÍS VASCO.
LEY 12/2001

- | |
|---|
| i) Personas desempleadas que puedan acceder a un convenio de inserción en los términos previstos en el Capítulo II de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social y del artículo 5 del Decreto 1/2000, de 11 de enero, por el que se regulan los Convenios de Inserción, a saber, por una parte, los titulares del Ingreso Mínimo de Inserción y otros miembros de su unidad familiar cuando en los mismos concurren causas de exclusión distintas de las de naturaleza económica |
| ii) Personas que lo solicite y que, a juicio de los servicios sociales de base, requiera una intervención o actuación específica para la inserción, que darán prioridad a las personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:
a) estar en situación de desempleo de larga duración, entendiendo por tal la que se extiende durante un periodo superior a 12 meses y;
1.- tener más de 35 años.
2.- tener entre 18 y 25 años y no haber finalizado el periodo de escolaridad obligatoria.
3.- tener entre 18 y 25 años y proceder de la red de protección de menores o de la red de justicia juvenil.
4.- estar a cargo de una familia monoparental.
5.- ser inmigrante o emigrante retornado y empadronado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
b) estar en situación de desempleo de muy larga duración, entendiendo por tal la que se extiende durante un periodo superior a dos años;
c) estar cumpliendo una pena privativa de libertad en un centro penitenciario cuando el correspondiente régimen permita acceder a un empleo, o haber finalizado dicho cumplimiento siempre que el proceso de inserción sociolaboral se inicie en los doce meses posteriores a su liberación;
d) haber padecido un problema de toxicomanía y haber superado, a juicio del equipo terapéutico correspondiente, las fases de desintoxicación y deshabitación, y no mediar más de doce meses entre la finalización de dicho tratamiento y el inicio del proceso de inserción profesional; |

TABLA 3.13.
BENEFICIARIOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN LA COMUNIDAD VALENCIANA. LEY 1/2007

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de la Comunitat Valenciana, de igual o similar naturaleza
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que hace referencia el punto anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora. - Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Menores de edad con más de dieciséis años de edad en situación administrativa de guarda o tutela declarada por La Generalitat, y jóvenes mayores de dieciséis años y menores de treinta procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- f) Menores y jóvenes incluidos en el ámbito de aplicación de la legislación vigente en materia de responsabilidad penal de los menores, cuya situación y edad les permita acceder a un empleo, durante el tiempo de la medida y con posterioridad a su finalización hasta los treinta años.
- g) Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial y personas afectadas con enfermedad mental que tengan posibilidades de inserción en el mundo laboral.
- h) Personas que, previo informe de los Servicios Sociales, generales o especializados, de las Administraciones Públicas, se encuentren en cualquier otra situación de exclusión social o conducente a ella que aconseje su inclusión en un proceso de inserción sociolaboral a través de una Empresa de Inserción, de conformidad con las disposiciones reglamentarias que se adopten para el desarrollo y ejecución de la Ley.

PROPUESTA DE MECANISMOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS¹

La cuestión de la transparencia y la rendición de cuentas en el sector no lucrativo es un tema en pleno debate. Las aportaciones y reflexiones son muchas, tanto desde el ámbito académico como desde el propio sector no lucrativo. La sociedad no se conforma con recibir una mera información sobre la adecuación y justificación de los gastos en tiempo y forma, es necesario revelar el comportamiento global de cada entidad como horizonte desde el cual dar razón de las actividades, las actuaciones, los resultados de cada estructura. Esto se ha venido denominando en la literatura internacional como “accountability” (Cutt y Murray, 2000).

Desde las propias ONL hay un buen número de experiencias en las que se reflexiona y se actúa sobre la transparencia y la rendición de cuentas de estas entidades. A nivel internacional destacan *One World Trust*, *Independent Sector*, *International Transparency*, *Global Reporting Initiative* y, en el contexto español, la Coordinadora de ONGD-E y la Fundación Lealtad, entre otras². En esta línea se ha de considerar la “*Carta de Rendición de Cuentas de Organizaciones no Gubernamentales Internacionales*”³. En junio de 2006 se firmó por parte de once de las ONG Internacionales más grandes este documento, donde todavía quedan pendientes conocer los mecanismos de control y aplicación. Este hecho constituye un referente relevante para otras ONL y a nosotros nos permite diferenciar dos conceptos: transparencia y rendición de cuentas desde el tercer sector.

Así, siguiendo la propuesta de estas entidades podemos entender que la *transparencia* va más allá de la rendición de cuentas, y se trata de una actitud y una disponibilidad real de información tanto por iniciativa de la ONL como por petición de los diferentes grupos de interés sean externos o internos. Por otro lado, la *rendición de cuentas* es una parte de la transparencia y supone la realización de informes públicos sobre sus impactos, procesos, estructuras de gobierno y fuentes de financiación. Esto es, se entiende que es una valoración y evaluación de la entidad tanto hacia los agentes internos como externos y más allá, de las legislaciones de los países en los que trabajan de lo que la entidad quería hacer, ha hecho y los planes de futuro. Se entiende como un acto de responsabilidad en el que la entidad evalúa, comunica sus logros, sus fallos y sus planes de mejora.

1. Resumen de Fuente: Marcuello et al (2007): “Transparencia y rendición de cuentas de las Empresas de Inserción” Revista de Debate de la Economía Social Pública y Cooperativa, CIRIEC-España (próxima publicación).

2. La Guía de la transparencia y las buenas prácticas de las ONG que publica anualmente la Fundación Lealtad es un referente para el contexto español (www.fundacionlealtad.org).

3. <http://news.amnesty.org/index/ENGPOL306062006>

Atendiendo a la rendición de cuentas⁴, los enfoques son diversos pero encontramos al menos una coincidencia en los textos al definir la rendición de cuentas (*accountability*) como un *concepto relacional*⁵, consecuencia de las interacciones entre los actores de la organización y el entorno social e institucional (Ebrahim, 2005). Poniendo el acento en los actores externos, “*la rendición de cuentas son los medios por los que los individuos y organizaciones informan a una autoridad reconocida (o autoridades) y se responsabilizan de sus acciones*” (Edwards y Hulme, 1996: 96⁶) o el “*proceso por el cual los actores se responsabilizan de sus acciones*” (Fox y Brown, 1998: 12⁷). Mientras que hay otro enfoque que propone que la rendición de cuentas tiene un carácter interno (Cornwall et al, 2000⁸).

En todo caso, la rendición de cuentas no puede reducirse solamente a la elaboración de informes si no que es algo más, es un **proceso** en el que hay que definir *a quién* rendir cuentas, *quién lo hace y cómo* (Cuadro 1). En nuestra opinión, quizás las aportaciones más interesantes y clarificadoras son los trabajos de Ebrahim (2003, 2005⁹). Este autor sugiere la utilización de mecanismos integradores y globales así como la necesidad de entender el proceso de rendir cuentas como un momento de aprendizaje para la entidad, y con el fin último de aprender y mejorar la propia acción.

-
4. BROWN, D.L. y MOORE, M.H. (2001), “Accountability, Strategy, and International Nongovernmental Organizations”. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 30, no. 3, pp. 569-587. CONNOLLY, C. Y HYNDMAN, N. (2004), “Performance Reporting: A Comparative Study of British and Irish Charities”. *The British Accounting Review*, vol 36, pp. 127-154. KEATING, E. y FRUMKIN, P. (2003), “Reengineering Nonprofit Financial Accountability: Toward a More Reliable Foundation for Regulation”. *Public Administration Review*, vol. 63, n. 1, pp. 3-15. NAJAM, A. (1996), “NGO accountability: a conceptual framework”. *Development Policy Review*, vol. 14, pp. 339-353. y TORRES, L. y PINA, V. (2003), “Accounting for accountability and management in NPOs. A comparative study of four countries: Canada, the United Kingdom, the USA and Spain”, *Financial Accountability & Management*, vol. 19 (3), 265-28, entre otros.
5. OSPINA, S., DÍAZ, W. y O'SULLIVAN, J.F. (2002), “Negotiating Accountability: Managerial Lessons From Identity-Based Nonprofit Organizations”. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 31, (1), pp. 5-31.
6. EDWARDS, M., y HULME, D. (1996), “Too close for comfort? the impact of official aid on nongovernmental organizations”. *World Development*, 24(6), pp. 961-973
7. FOX, J.A. y BROWN, L.D. (Eds.). (1998), *The struggle for accountability: The World Bank, NGOs, and grassroots movements*. Cambridge, MA: The MIT Press.
8. CORNWALL, A., LUCAS, H., y PASTEUR, K. (2000), “Introduction: accountability through participation: developing workable partnership models in the health sector”. *IDS Bulletin*, 31(1), pp. 1-13
9. EBRAHIM, A. (2005), “Accountability Myopia: Losing Sight of Organizational Learning”. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 34(1), pp. 56-87.

CUADRO 6.1. ELEMENTOS DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS EN LAS ONL

A quién

- A la asamblea (socios), al protectorado, consejo de administración
- A donantes: administración pública, financiadores privados (empresas y particulares)
- Equipos directivos, trabajadores y voluntarios
- Clientes-usuarios-beneficiarios
- Entidades colaboradoras
- Sociedad

Quién

- La junta directiva/patronato, consejo de administración
- Equipo directivo/gestor
- Sede central/ delegaciones
- Coordinadora, federación/entidades individuales
- Participación/ no participación de los grupos de interés

Cómo:

Mecanismos:

- interno/externo
- explícito/implícito
- obligatorio (norma legal)/voluntario

Niveles:

- funcional/estratégico

Herramientas:

- Informes económico-financieros
- Memorias sociales
- Códigos de conducta

Fuente: Adaptado de Ebrahim (2003)¹⁰ en Marcuello et al (2007): "Transparencia y rendición de cuentas de las Empresas de Inserción" Revista de Debate de la Economía Social Pública y Cooperativa, CIRIEC-España (próxima publicación).

Cada ONL tiene que decidir cuál es su *mapa* de grupos de interés, tanto internos como externos (Cuadro 1). Y es a éstos **a quiénes** debe presentar sus resultados e información. Esta *cartografía* de partícipes es heterogénea y no necesariamente equivalente para todos los casos.

Otra decisión a tomar por parte de la ONL a la hora de rendir cuentas es establecer **quiénes** son los responsables de llevar adelante el proceso y si éste se diseña permitiendo la participación de grupos de interés específicos o no. Deberá decidir si es

10. EBRAHIM, A. (2003), "Accountability In Practice: Mechanisms for NGOs". World Development, Volume 31, Issue 5, May 2003 ,pp. 813-829.

una tarea del equipo de gestión, del equipo directivo o de la junta directiva / patronato/consejo de administración. En el caso de que existan varias sedes, se tendrá que valorar si cada una individualmente realiza su rendición de cuentas o es desde la sede central. Si la entidad pertenece a una plataforma común con otras similares, entonces tienen que considerar si hay un informe general del conjunto o individualizado. Finalmente, una decisión muy importante es si la rendición de cuentas es una tarea unidireccional o bidireccional. Es decir, si es la entidad la que rinde cuentas a los grupos de interés en un solo momento o se recurre a mecanismos interacción en el proceso.

Respecto de la cuestión del **cómo** se lleva a cabo este proceso nos queremos detener en tres aspectos: los mecanismos, los niveles y las herramientas. En relación a los **mecanismos** habrá que tener en cuenta si se realiza con un planteamiento de carácter interno o externo. Ya hemos visto que el enfoque endógeno —desde dentro y hacia dentro— se convierte en una necesidad ya que permite saber qué ha sucedido. Se hace con el objeto de mejorar y optimizar la gestión de la entidad. Permite crecer en lo que da buenos resultados y enmendar los errores cometidos. Visto desde la praxis, sin embargo, la decisión de realizar una rendición de cuentas externa puede verse como un asunto irrelevante o como una innecesaria forma de airear lo que se hace o, incluso, un camino sembrado de peligros. En el caso de las ONL—que tienen una vinculación estrecha con las aportaciones externas, en cualquiera de sus múltiples versiones—, no es sólo una necesidad, se convierte en una obligación. Si entendemos que las ONL son gestoras de recursos públicos —subvenciones, infraestructuras...— y que suministran bienes públicos, esto está ligado de modo inherente a un compromiso de explicar, evaluar y proponer a la sociedad a través de los diferentes interlocutores.

Otro peldaño son los canales o **herramientas** a utilizar para la presentación de la información. Tendrá que decidirse si es a través de comunicaciones informales o a través de documentos específicos. Pero también será necesario aclarar el tipo de acceso a esa información. Además, si el mecanismo se ciñe exclusivamente a lo que exige la norma, es decir, mediante el cumplimiento estricto de las exigencias legales —presentación de cuenta de resultados, balance, memoria de actividades y la documentación exigida por las administraciones públicas— o si la entidad considera que prefiere establecer sus propios mecanismos que van más allá de lo tradicionalmente o legalmente exigido.

Con respecto a los **niveles** se ha de abordar si se hace de modo funcional o estratégico¹¹, esto es, si se pretende evaluar dónde se han utilizado los recursos disponibles, el cómo y los impactos inmediatos, —el nivel funcional—, o bien si se

11. Avina (1993) citado por Ebrahim (2003).

quiere proporcionar la evaluación de los impactos que las actividades de la entidad han generado sobre las acciones de otras organizaciones y del contexto en donde actúa —nivel estratégico de la rendición de cuentas—.

Además, es muy importante resaltar que lo que acaba siendo tangible para los diferentes grupos de interés son los documentos que se producen al final de este proceso, sean lo Informes Económico-Financieros, las Memorias Sociales y/o los Códigos de Conducta. Estos documentos han de estar fundamentados en todo el proceso anterior. En las ONL se debe rendir cuentas de los recursos y resultados obtenidos en su función social, pero dada su doble faceta —social y mercantil—, también deberá informar de sus variaciones en riqueza y renta. Para ello se dispone de informes económico-financieros y memorias sociales, que dan cuenta de los recursos económicos y de la valoración sobre impactos medioambientales y sociales.

Por otra parte, desde hace más de una década se ha “generalizado” el recurso a los llamados Códigos de Conducta. Como referente destacamos¹² el propuesto por la organización *Independent Sector* cuyos pasos y propuestas nos parecen muy recomendables de cara a cualquier ONL. Siguiendo esas pautas, en primer lugar, hay que distinguir entre el proceso de elaboración del Código, de los contenidos que debe contemplar. Está claro que uno de los requisitos fundamentales para el funcionamiento de un Código de Conducta es que haya sido dialogado, contrastado y negociado con los grupos de interés más relevantes. En segundo lugar, hay que saber diferenciar los valores propios de la entidad y éstos han de ser coherentes con su modo de actuar y de posicionarse. Finalmente, el proceso debe especificar con claridad los pasos para su puesta en práctica y las medidas que requiere. Esto es, la credibilidad del código dependerá del proceso, la coherencia y de los sistemas de control¹³.

12. Otros modelos propuestos son el de la Comisión Europea: “Code of Conduct for Non-profit Organisations to promote transparency and Accountability Best Practices”, el Acuerdo de 20 de noviembre de 2003, del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por el que se aprueba el Código de conducta de las entidades sin ánimo de lucro para la realización de inversiones temporales

13. Otras experiencias disponibles en la web son: uno de los pioneros el Código de conducta de las ONG de desarrollo de la CONGDE, (1998), Código Ético de las Organizaciones de Voluntariado Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España, (2000), Código Ético para las Fundaciones Andaluzas, Fundación Carolina un decálogo de conducta y orientan la filosofía y actuaciones de la institución, entre otras...

CUADRO 6.2.

PROCESO DE ELABORACIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA

1. Quién

- a. La organización XXX propicia la elaboración de un Código de Conducta de tal forma que las EI que formen parte de ella se adhieran
- b. Desde organización XXX se promueve la aceptación del código entre los no asociados.

2. Proceso

- a. Asegurar que participan empleados, equipo directivo, socios y voluntarios. Otros *stakeholders* importantes como donantes y usuarios puede aportar valiosos enfoques. Así en la medida que la entidad ha realizado este proceso de una forma plural estará dando una garantía de capacidad de diálogo.
- b. Distinguir qué valores son únicos de la propia entidad que se derivan de su misión. Qué valores debe potenciar cualquier entidad y, en general, la sociedad. Y, qué valores deben guiar las actividades diarias de la organización a través de la conducta personal de voluntarios, socios, empleados y equipo directivo.
- c. A partir de la declaración de principios y valores se debe desarrollar el código de conducta donde se describirá cómo se van a llevar a la práctica.

3. Elementos¹⁴

- a. Compromiso con el interés general
- b. Transparencia y rendición de cuentas
- c. Compromiso más allá del cumplimiento de la ley
- d. Respeto al valor y la dignidad de las personas
- e. Apoyo a la justicia social
- f. Respeto al pluralismo y la diversidad
- g. Integridad y honestidad
- h. Gestión responsable de los recursos
- i. Compromiso con la calidad y mantener la confianza

4. Estructura del código

- 1. Identidad de las Empresas de Inserción:
- 2. Actividades económicas y sociales de las Empresas de Inserción: Itinerario de inserción, seguimiento y evaluación y colaboraciones
- 3. Criterios generales de actuación de las Empresas de Inserción. Descripción de relaciones de las EI con las personas de inserción, con otras EI, con otras entidades sociales, con las empresas proveedoras, con clientes, con las administraciones públicas, con donantes privados y con el medio ambiente.
- 4. Criterios generales de gestión:
 - a. Participación y órganos de decisión
 - b. Apertura
 - c. Permeabilidad
 - d. Pluralidad
 - e. Comunicación interna y externa
 - f. Financiación
 - g. Profesionalización
 - h. Transparencia y rendición de cuentas
- 5. Difusión, aplicación y cumplimiento del código de conducta

Fuente: Marcuello et al (2007): "Transparencia y rendición de cuentas de las Empresas de Inserción" Revista de Debate de la Economía Social Pública y Cooperativa, CIRIEC-España (próxima publicación).

14. Independent Sector 2007, 10.

CUADRO 6.3.
PROPUESTA DE ADAPTACIÓN DEL LA GUÍA G3 A LAS EMPRESAS DE
INSERCIÓN

1. Introducción:

Presentación general del documento, justificación y motivación, destinatarios y objetivos del texto.

2. La empresa:

- 2.1. Presentación de la entidad, fecha de creación e hitos relevantes.
- 2.2. Misión.
- 2.3. Visión.
- 2.4. Valores de la empresa y principios de actuación (código de conducta)
- 2.5. Vinculaciones con el sistema social y compromisos con el entorno
- 2.6. Partícipes y grupos de interés.

3. Datos principales:

3.1. Dimensiones de la empresa:

Número de empleados y tipos
Ventas netas e ingresos netos
Capitalización total, desglosada en términos de deuda y patrimonio neto
Cantidad de productos o servicios prestados
Activos totales

Propietario efectivo (incluida su identidad y porcentaje de propiedad de los principales accionistas)

3.2. Integrantes: quienes componen la entidad.

3.3. Medios: recursos más destacados de la entidad.

3.4. Destinatarios: a quién va dirigida la entidad. Beneficiarios directos e indirectos.

3.5. Alcance: orientación de los objetivos de la entidad y su valoración.

3.6. Procedimientos: procesos y medios utilizados para la consecución de objetivos.

3.7. Participación interna: modelo de toma de decisiones y sistema de participación.

3.8. Redes sociales: vínculos externos que promueve y en los que participa.

3.9. Comunicación: descripción de cauces de comunicación internos y externos.

3.10. Pluralidad: tratamiento de la disensión interna y mecanismos de tolerancia.

3.11. Permeabilidad: grado de apertura a las demandas sociales.

4. Parámetros de la memoria:

4.1. Periodicidad y responsables de la memoria

4.2. Alcance y cobertura.

4.3. Contenidos a desarrollar.

5. Indicadores de desempeño:

Indicadores Económicos:

EC1. Valor económico directo generado y distribuido (ingresos, costes, retribución empleados...)

EC3. Cobertura obligaciones organización debidas a programas de beneficios sociales

EC4. Ayudas significativas recibidas de AAPP

EC6. Política, prácticas y % gasto proveedores locales

EC7. Procedimientos para contratación

EC9. Descripción impactos económicos indirectos

Indicadores medioambientales

- EN1. Materiales utilizados, por peso o volumen
- EN3. Consumo directo energía, desglosado por fuentes primarias
- EN5. Ahorro de energía por la conservación y mejoras en la eficiencia
- EN6. Iniciativas para proporcionar productos eficientes
- EN16. Emisiones totales de gases efecto invernadero
- EN18. Iniciativas para reducir emisiones gases y logros conseguidos
- EN21. Vertimiento total aguas residuales, según naturaleza y destino
- EN22. Peso total residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento
- EN24. Peso residuos transportados, tratados..., considerados "peligrosos"
- EN27. % productos vendidos y embalajes que son recuperados
- EN28. Coste multas y nº sanciones no monetarias por incumplimiento normativa MA
- EN29. Impactos ambientales significativos del transporte de productos y personal
- EN30. Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales

Indicadores de desempeño de la responsabilidad sobre productos

- PR1. Fases ciclo vida producto. con impactos en la seguridad y salud clientes y porcentaje de productos bajo esta evaluación
- PR5. Prácticas relativas a satisfacción del cliente y resultados.estudios sobre satisfacción
- PR6. Cumplimiento leyes y estándares sobre comunicaciones de publicidad, promociones.
- PR8. N° reclamaciones en relación con el respeto a la privacidad y datos personales clientes
- PR9. Coste multas por incumplimiento normativa en relación con suministro y uso de productos.y servicios

Indicadores sociales

- SOC.1.Trabajadores y puestos de trabajo protegidos (TP)
- SOC.2.Ratio trabajador protegido, trabajador normalizado en plantilla
- SOC.3.Distribución de tipo de trabajadores (variables género, etc)
- SOC.4.Procedencia de los trabajadores
- SOC.5.Finalización de los contratos
- SOC.6.Incorporaciones al empleo normalizado
- SOC.7.Mecanismos de búsqueda e incorporación empleados,
- SOC.8. Mecanismos de selección,
- SOC.9. Formas de recepción,
- SOC.10.Formación de trabajadores
- SOC.11.Mecanismos de seguimiento y evaluación,
- SOC.12.Planes de inserción.
- SOC.13.Mecanismos de seguimiento de los trabajadores una vez "emancipados"
- SOC.14.Red de empresas convencionales e inserción de trabajadores
- SOC.15.Acuerdos y flujos con entidades proveedoras de TP

Indicadores de uso interno: Seguimiento individualizado de los trabajadores.

- INT.1. Diagnóstico de capacidades y competencias
 - Habilidades sociales y personales
 - Pautas de comportamiento en el puesto de trabajo
 - Destrezas profesionales en el puesto de trabajo
- INT.2. Seguimiento de capacidades y competencias [...]
- INT.3. Plan de inserción personalizado (PIP)
- INT.4. Evaluación del PIP

Fuente: Marcuello et al (2007): "Transparencia y rendición de cuentas de las Empresas de Inserción" Revista de Debate de la Economía Social Pública y Cooperativa, CIRIEC-España (próxima publicación).