

Samuel Calero Rivero

Los Factores de Éxito en las Empresas de Inserción

TREBALL DE FI DE GRAU

Dirigit pel Dr Lluís Carreras Roig

Grau de Relacions Laborals i Ocupació



UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2018

Resumen

Las empresas de inserción en España se han multiplicado los últimos años. En este trabajo identificaré cuales son los factores de su éxito y trataré de confirmar si influyen en las empresas de inserción de la comarca del Tarragonès, a la vez que intentaré descubrir algún factor exclusivo que desconozca.

Palabras Clave

Empresa de Inserción, Tercer Sector, Economía Social, Economía Solidaria.

Els factors d'èxit a les empreses d'inserció**Resum**

Les empreses d'inserció a Espanya s'han multiplicat els últims anys. En aquest treball identificaré quins són els factors del seu èxit y tractaré de confirmar si influeixen a les empreses d'inserció de la comarca del Tarragonès i al mateix temps intentaré descobrir algun factor exclusiu que desconegui.

Paraules Clau

Empresa d'Inserció, Tercer Sector, Economia Social, Economia Solidaria.

Success Factors of Work Integrational Social Enterprises**Abstract**

Work integrational social enterprises in Spain have multiplied in recent years. In this work I will identify the factors of their success and I will try to confirm if they influence the work integrational enterprises in Tarragonès region and at the same time I will try to discover some exclusive factor that I do not know.

Key Words

Work Integrational Social Enterprises, Third Sector, Social Economy, Solidarity Economy

Índice

Introducción.....	pg.3
1. El Tercer Sector.....	pg.4
1.1. Delimitación.....	pg.4
1.2. Concepto.....	pg.12
1.3. Funciones que desempeña.....	pg.14
1.3.1. Provisión de servicios y ayuda social.....	pg.14
1.3.2. Funciones políticas, sociales y culturales.....	pg.15
1.3.3. Límites del Tercer Sector.....	pg.15
1.4. El Tercer Sector en la actualidad.....	pg.16
2. Empresas de Inserción.....	pg.20
2.1. Origen, definición y características principales.....	pg.20
2.2. Distribución geográfica por Comunidades Autónomas.....	pg.31
2.3. Requisitos constitutivos.....	pg.33
2.4. Régimen Jurídico.....	pg.34
2.4.1. Normativa Estatal.....	pg.36
2.4.2. Normativa Autonómica.....	pg.40
2.4.3. Visión europea.....	pg.42
2.5. Factores de éxito.....	pg.43
2.5.1. La ubicación territorial.....	pg.44
2.5.2. El factor sector de actividad.....	pg.44
2.5.3. Las variables estructurales de la empresa.....	pg.45
2.5.4. Las variables vinculadas a la gestión de la empresa.....	pg.46
2.5.5. Los activos intangibles.....	pg.49
3. Empresas de Inserción en Tarragona.....	pg.50
4. Datos obtenidos.....	pg.58
Conclusiones.....	pg.63
Bibliografía.....	pg.64
Anexo.....	pg.67

Introducción

Las empresas de inserción han ido ganando importancia en los últimos años, razón por la cual me ha interesado este tema y me gustaría profundizar en él.

Averiguar la razón sobre la mejora de sus servicios, aportando a los colectivos desfavorecidos una mayor cantidad de contratos de trabajo adaptados a sus necesidades y cómo lo han conseguido, serán mis objetivos principales de este trabajo de investigación.

A partir de aquí los objetivos son diversos. Conocer qué empresas de inserción están ubicadas en la comarca del Tarragonès, buscar toda la información posible de éstas, analizar dicha información para ver si es verdad que a día de hoy estas empresas ha mejorado sus servicios y buscar el porqué de dicha situación. Las hipótesis de este trabajo serían las siguientes:

Hipótesis 1: Existen algunos factores que influyen en el éxito de las empresas de inserción.

Hipótesis 2: A consecuencia de estos factores, ha aumentado el tamaño de estas empresas y su incidencia en el tejido social.

Para tratar de validar estas hipótesis, ubicaré el sector dónde se encuentran las empresas de inserción en nuestro país junto al resto de organizaciones de la economía social, definiéndolas y viendo sus diferencias, consultando diferentes autores que ya han estudiado a estas entidades. Investigaré sobre los requisitos para constituir una de estas organizaciones mediante su régimen jurídico y estudiaré cuales son los diferentes factores que influyen en el éxito que pueden tener las empresas de inserción, para así más adelante comprobarlo y presentar unas conclusiones finales. Para ello realizaré un pequeño cuestionario a todas las empresas que presten servicios en la comarca del Tarragonès dónde me dirán que factores consideran importantes para el éxito y crecimiento de la organización a la vez que me indicarán si saben de algún otro factor influyente. Finalmente con los resultados obtenidos, podré exponer unas conclusiones finales dónde corroboraré o no mis hipótesis.

1. El Tercer Sector

1.1 Delimitación

La economía en nuestro país se divide, en un primer análisis, en dos sectores: el sector privado y el sector público. Aun así hay muchas organizaciones que no estarían en ninguno de estos grupos, sino que pertenecerían al que conocemos como Tercer Sector.

Aun así, esta definición del Tercer Sector no es suficiente y es poco concreta.¹

Existen dos enfoques teóricos de definición y delimitación del Tercer Sector que como señala Sajardo “*pugnan por alzarse como el paradigma dominante*”:

- Por una parte, el *Enfoque de la Economía Social*, que tiene su origen en los países europeos de cierta influencia francesa a los que posteriormente se han ido uniendo grupos de investigación de distintos países, bastante dispares entre sí.
- Por otra parte, el *Enfoque del Sector No Lucrativo*, que tiene su origen inicial en Estados Unidos, concretamente en investigadores como Weisbrod o Hansmann que comienzan a publicar sus primeras investigaciones sobre el sector en la década de los 70 y principios de los 80 del siglo pasado.²

Actualmente hay una gran variedad conceptual para referirnos a la entidades ubicadas entre el sector público y privado como por ejemplo: Tercer Sector, sector no lucrativo u organizaciones “non-profit”.³

¹SAJARDO MORENO, A. /CHAVES AVILA, R.: “El Tercer Sector como realidad institucional. Delimitación y cuantificación en España y otros países desarrollados”, *Ekonomiaz*, nº 39, 1997, pg. 84.

²CALDERÓN, MILLÁN, B.: “Dimensión económica del sector no lucrativo en las regiones españolas”. *CIRIEC-España*, nº 50, 2004, pg. 233

³CHAVES AVILA, R./MONZON CAMPOS, J.L./TOMAS CARPI, J.A.: “La Economía Social y la Política Económica” en la obra *Política Económica y actividad empresarial*, Coordinadores JORDAN GALDUF, J.M., GARCIA RECHE, A. y ANTUÑANO MARURI, I., Valencia, Tirant Lo Blanch, 1999, pg. 143.

Además, existen otros autores que denominan a este sector, como “economía social” o “economía solidaria”.⁴

De acuerdo con el profesor Ruiz, este fenómeno sigue sin estar bien delimitado conceptualmente provocando que la imprecisión terminológica afecte a la precisión conceptual indispensable para su análisis sistemático. Ello da lugar a que, a la hora de referirse a este sector, se recurra a una serie de términos solapables pero no identificables, en sentido estricto, con el mismo. Veamos algunos ejemplos:

Sociedad civil: este término engloba a todo el conjunto de instituciones sociales, mercados y asociaciones voluntarias y a la esfera pública de la vida social, y excluye a las instituciones estatales controladas directamente por el Estado. Por tanto, es todo aquello que no pertenece directamente al Estado y conlleva una distinción entre lo estatal y lo privado. Distingue entre la institución pública y privada.

Organizaciones no gubernamentales: u ONGs, son organizaciones que agrupan a todas las instituciones de ayuda y promoción social sin la influencia estatal.

Su objetivo principal está orientado a actividades para la ayuda del Tercer Mundo y los problemas de su desarrollo. Y recientemente, dichas actividades, se están aplicando a los problemas de nuestra sociedad.

Economía social: este concepto encuadraría a aquellas instituciones que tienen tanto objetivos económicos como sociales incentivando la participación ciudadana para la toma de decisiones.

Este término contempla las relaciones económicas entre el sistema capitalista y marxista. Por tanto la economía social sugiere o alude a una tercera alternativa que agruparía un conjunto de instituciones fuera del ámbito de los sistemas anteriores.

⁴SAJARDO MORENO, A./CHAVES AVILA, R.:”El Tercer Sector...”cit., pg. 84.

Como consecuencia la economía social distingue la posibilidad de tres tipos de instituciones, el formado por el sector público, el empresarial capitalista y el de economía social. El sector de la economía social agrupa a todas aquellas instituciones que, a diferencia de los sectores públicos y empresarial capitalista, buscan compaginar la libertad económica del mercado con la justicia social, como instrumento de solución de los problemas sociales colectivos que se originan en ambos sistemas, el capitalista de mercado y el de socialismo de Estado. Las instituciones más representativas, dentro de la economía social son las cooperativas.

Las cooperativas son tan solo una de las formas jurídicas dentro de la economía social que creen en otra forma de hacer economía y en otro menara de gestionar la empresa, en la que las personas predominan sobre el capital, tanto en la toma de decisiones como en el reparto de excedentes, en la que se apuesta por la autonomía y al democracia en la gestión y en la que las necesidades del entorno y de las personas tienen prioridad sobre la maximización de los beneficios económicos. En definitiva, son empresas con un mayor compromiso ético y social.⁵

La Comisión Científica de CIRIEC⁶, desde 1988 ha trabajado para delimitar el concepto de economía social, que conoció un decisivo impulso con el debate del Informe Barea sobre el concepto y los agentes de la economía social que había sido aprobado previamente por la Comisión Científica de CIRIEC-España.⁷

Según el informe, cuando nos referimos a “Economía Social” hablamos de aquellas empresas que actúan en el mercado con el fin de producir, asegurar, financiar o de distribuir bienes o servicios, pero en las que el reparto de beneficios no está relacionado con el capital aportado por cada miembro; y en las que las decisiones no se toman teniendo en cuenta el capital de cada socio; el peso a la hora de tomar decisiones es el mismo para todos, independientemente del capital aportado por cada uno.

⁵GALLERO MOREIRAS, A.: *Guía Didáctica de Economía Social y Solidaria*. www.maresmadrid.es. Madrid. Edición Mares Madrid. 2017, pg.9.

⁶CIRIEC: Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa.

⁷RUIZ OLABUENAGA, J.I. (Director): *El Sector no lucrativo en España*, Madrid, Fundación BBVA, 2000, pgs.29-31.

La economía social comprende también los agentes económicos cuya función principal es la de producir servicios, no destinados a la venta, para determinados grupos de hogares, y cuya financiación se realiza a través de las contribuciones voluntarias de los hogares como consumidores.

Resumiendo, a partir de la definición de Economía Social es posible distinguir dos subconjuntos de entidades:

- La parte empresarial o de mercado, que incluiría a todas aquellas entidades que producen bienes y servicios de mercado, financian o aseguran a favor de forma prioritaria a sus socios; esto es, Cooperativas, Mutuas y Mutualidades, Sociedades Anónimas Laborales y Sociedades de Responsabilidad Limitada.
- Y la parte de no mercado, que incluiría a todas aquellas entidades que producen bienes y servicios no de mercado a favor de hogares y que se financian a través de contribuciones voluntarias; esto es, asociaciones y fundaciones al servicios de los hogares.

Por tanto, a partir de estas reflexiones se puede comprobar cómo no es lo mismo hablar de Sector no Lucrativo que de Economía Social aunque en ocasiones se consideren términos equivalentes, ya que el Sector no Lucrativo, o al menos una fracción del mismo, se corresponde tan sólo con la parte de no mercado de la Economía Social.⁸

La delimitación entre el Tercer Sector y el Sector Capitalista, según Gui, vendría determinada por el colectivo que asume la categoría beneficiaria en la organización. Si el colectivo lo forman inversores capitalistas la organización pertenecerá al Sector Capitalista y si es formado por otro grupo, pertenecerá al Tercer Sector.⁹

⁸CALDERÓN, MILLÁN, B.: *Dimensión económica...*, pg. 235.

⁹GUI, B.: "The economic rationale for the third sector. Nonprofit and other noncapitalist organizations". *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol 61, nº4, 1991, pgs. 556-557.

A todo lo indicado sobre economía social, hay que añadir lo que argumenta Barea: *“...Cuando exista una relación entre la propiedad del capital y el beneficio atribuido a ese capital, diremos que esa empresa no es de economía social. Cuando los principios de atribución del beneficio no estén ligados, de una manera directa, con la posesión del capital, diremos que esa empresa forma parte de la economía social. A mi entender, es este principio de no atribución del beneficio al que posee el capital, el que debería ser el parámetro fundamental para determinar cuando una empresa debe estar incluida dentro de la economía social o incluida dentro de la economía capitalista. Este comportamiento afecta a la forma de distribución del beneficio, pero afecta también a la toma de decisiones, es decir, los dos criterios que el capital impone en las sociedades.”*¹⁰

En definitiva el término Tercer Sector comprende una gran variedad de organizaciones con comportamientos diferentes entre sí.

Son organizaciones orientadas a unos objetivos definidos como podrían ser el de desarrollar una actividad económica para la producción de bienes y servicios y, en otros casos, desarrollar acciones políticas o sociales. Es lógico incluir desde organizaciones de base informales, sindicatos y partidos políticos hasta fundaciones, mutualidades y cooperativas.¹¹

En la práctica son más utilizadas otras dos concepciones de Economía Social.

La primera¹² se referiría a aquella que, dentro del Tercer Sector, considera únicamente a las organizaciones cuya actividad principal sea de carácter económico, en tanto que asignadoras de recursos para la producción de bienes y servicios.

De esta manera, debe excluirse a la Sociedad civil, que Tomás identifica a las entidades de articulación de intereses no traducidos directamente en una actividad económica de producción de bienes y servicios, sino en otras actividades del tipo socialización y/o de carácter político, funciones asimilables al desarrollo de la ciudadanía.¹³

¹⁰BAREA TEJEIRO, J.: “La economía social en España”, *Economía y Sociología del Trabajo*, num. 12, 1991, pg.10.

¹¹SAJARDO MORENO, A./CHAVES AVILA, R.:”El Tercer Sector ...” cit., pg. 88.

¹²GUI, B.: “The economic...”cit., pgs. 551-572.

¹³TOMAS CARPI, J.A.: “La economía social en un mundo en transformación”. Valencia, *Ciriec- España*, nº 25, 1997, pgs. 83-115.

La otra concepción de la Economía Social concibe al Tercer Sector como aquel integrado por entidades con los siguientes principios¹⁴:

- Los procesos de toma de decisión son democráticos;
- Finalidad de servicio a los miembros o a la colectividad más que de beneficio;
- Autonomía de gestión;
- La distribución de los beneficios en estas entidades se hace primando a las personas y al trabajo frente al factor capital.

La Economía Social plantea que el mercado capitalista debe ser superado porque es alienante en sí mismo, principalmente por estar dominado por el poder de los grupos monopólicos que manipulan los valores, necesidades y formas de socialización a través de su control de la comunicación social y además ahora tiende a excluir a ingentes mayorías del derecho mismo a ser consumidor y productor. Plantea que le Estado centralizado debe ser superado, porque sustrae poder de la sociedad y asume la representación de un bien común nacional actuando como delegado que, en ausencia de una democracia sustantiva, fácilmente cae en la tentación de obedecer a los intereses de los grupos económicos más concentrados, haciendo “gobernable” un sistema injusto y socialmente ineficiente.¹⁵

¹⁴DEFOURNY, J.: “Orígenes, contextos y funciones de un tercer gran sector” en la obra *Economía Social entre economía capitalista y economía pública*, Directores MONZON CAMPOS, J.L. y DEFOURNY, J., Valencia, *Ciriec*, 1992, pg. 24.

¹⁵LUIS CORRAGIO, J.: “Economía Social y Solidaria: El trabajo antes que el capital.” Ediciones Abya Yala, Ecuador, 2011, pg 45.

En el siguiente cuadro presentamos la composición interna del Tercer Sector, para clarificar todo lo explicado¹⁶:

TERCER SECTOR	Entidades con funciones de socialización y política	Sociedad Civil	Asociaciones de hecho. Asociaciones formalizadas sin actividad económica: - De encuentro (deportivas, de ocio, culturales, etc.). - Políticas, de reivindicación (asociaciones profesionales, sindicatos, partidos políticos, etc.).
	Entidades con función de producción de bienes y servicios	Subsector no lucrativo de la Economía Social	Fundaciones: - Asociaciones formalizadas con actividad económica. - Ciertas cooperativas y mutualidades. - Cáritas, ONCE, Cruz Roja. - Obras sociales de Cajas de ahorro, empresas, sindicatos, bancos, partidos, parroquias, etc.
	ECONOMÍA SOCIAL	Subsector empresarial de la Economía Social	Cooperativas: - Mutuas y mutualidades. - Sociedades Laborales. - Sociedades Agrarias de Transformación

*Cuadro número 1. Composición interna del Tercer Sector.

¹⁶SAJARDO MORENO, A./CHAVES AVILA, R.: "El Tercer sector..."cit., pg. 89.

Aquí mostramos otra clasificación:

1. Los productores *de mercado* de la Economía Social¹⁷:

a) Las cooperativas: cooperativas agroalimentarias, de trabajo asociado, de consumidores, de enseñanza, de viviendas, sanitarias, de crédito, de seguros, otras cooperativas

b) Las sociedades laborales y entidades empresariales de base asociativa

c) Las empresas sociales: cooperativas sociales, empresas de inserción y centros especiales de empleo de la economía social

d) Las mutuas de seguros y mutualidades de previsión social

e) Las empresas mercantiles controladas por la economía social

f) Otros productores *de mercado* de la economía social

g) La entidad singular ONCE

h) Las cofradías de pescadores

2. Los productores *no de mercado* de la Economía Social:

a) Las asociaciones de acción social

b) Las fundaciones de acción social

c) Otras entidades de acción social

d) La entidad singular CÁRITAS

e) La entidad singular CRUZ ROJA

f) La Fundación ONCE

g) Otras instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares

¹⁷CIRIEC-España

1.2 Concepto

La expresión Tercer Sector aún no ha recibido reconocimiento jurídico en nuestro país. Si bien es el término que, en general, emplea el entorno académico y las organizaciones civiles para designar un ámbito de actuación diferente del sector público y del sector privado, todavía espera ser conceptualizado.

La vaguedad terminológica a la que los teóricos suelen hacer referencia en relación con el Tercer Sector esta suficientemente explicada en la obra de José Ignacio Ruiz Olabuénaga “*El sector no lucrativo en España*”:

*“El estudio del sector no lucrativo o Tercer Sector español adolece, como se ve, de una doble imprevisión terminológica. Por un lado, no se dispone de un concepto preciso y comprensivo y, por otro, el sector tiende a identificarse con conceptos parciales tales como el de la economía social, el de sociedad civil, el de conjunto de organizaciones voluntarias o el de las no gubernamentales. La simple enumeración de términos tan heterogéneos, permite concluir lo que, en términos generales, es un sentir común, como afirman Santiago Álvarez y otros, que “la aventura de arriesgar una definición parece estar condenada desde el principio al fracaso más absoluto... Si bien nadie duda de la existencia y peso de este sector, es preciso observar que se ha prestado poca atención al problema básico de cómo se define el sector y qué realidades contiene”.*¹⁸

Sin embargo, mas allá de las críticas sobre la complejidad y heterogeneidad del sector, sobre el hecho de que académicamente es definido por exclusión y la multitud de términos utilizados para designarlo, se puede decir que *el Tercer Sector está formado por entidades sin ánimo de lucro, de carácter privado y autónomo, que son el producto de una iniciativa social solidaria que pretende alcanzar el beneficio o bienestar general en el público objetivo de su actuación.*¹⁹

¹⁸RUIZ OLABUENAGA, J. 2000, *El Sector no lucrativo en España*, Madrid: Fundación BBV, pg.32.

¹⁹DE LORENZO GARCÍA, R; LOPEZ PELAEZ, A: *Trabajo Social, Tercer Sector e Intervención Social*, Madrid, Editorial Universitas, S.A, 2012, pgs.48-49.

En las dos o tres últimas décadas del siglo XX, se ha generalizado el uso de la denominación Tercer Sector para designar a un segmento creciente de organizaciones voluntarias sin ánimo de lucro ni dependencia estricta del gobierno, en sociedades con economías de mercado y un régimen político liberal democrático, aunque hay que señalar que, con el tiempo, se ha extendido el uso de este concepto a sociedades de características muy diversas, por ejemplo, a sociedades en vías de desarrollo y de un carácter político autoritario.

El concepto Tercer Sector suele implicar tres vertientes que mezclan lo normativo con lo descriptivo. La primera vertiente es que las sociedades incluidas en el sector habrían logrado alcanzar un grado de recursos y una densidad organizativa que obligaría a considerar el Tercer Sector como tercer pilar de la sociedad española junto al Estado y el mercado o primer y segundo sector. La segunda tiene que ver con que esta parte de organizaciones tiene una misión social, realizando funciones y aportando servicios que ayudan directamente al Estado y llegan donde el mercado no puede, anticipándose a sus acciones. Y por último, la tercera vertiente es directamente normativa y busca conseguir un mayor protagonismo y participación de las organizaciones que componen el Tercer Sector junto al Estado en el reparto de responsabilidades públicas y sociales del tipo de sociedades occidentales que se basan en mecanismos institucionales y culturales de la ley, la democracia liberal y la economía del mercado.

Viendo todo esto, podemos afirmar que el uso del concepto Tercer Sector ha dejado de ser un fenómeno poco importante para convertirse en una nueva fuerza social que ha ido ganando un elevado protagonismo a nivel estatal.²⁰

²⁰PÉREZ-DÍAZ, Víctor, LÓPEZ NOVO, Joaquín P.: *El Tercer Sector Social en España*, Madrid, 2003, pgs. 25-26.

1.3 Funciones que desempeña

1.3.1 Provisión de servicios y ayuda social

Lo servicios que prestan las organizaciones del Tercer Sector pueden ser muy diversos abarcando los ámbitos educativos, sanitarios, culturales, recreativos o sociales por ejemplo. Cuando hablamos de actividades sociales nos referimos a actividades orientadas a ayudar a la sociedad, es decir, evitar que determinados colectivos en exclusión social caigan por debajo de un nivel mínimo de decoro o decencia y pueden insertarse o reinsertarse en el mercado laboral y en la sociedad en general.

Explicaciones desde una perspectiva microeconómica sobre los motivos por los cuales las organizaciones del Tercer Sector ofrecen servicios, han apuntado al fracaso del mercado de trabajo junto al Estado, ya que no han sido capaces de ajustar la demanda de servicios a la oferta, por lo que un sector de la economía ha tenido que hacerse responsable y ofrecer lo que estado y mercado no puede. Un mercado de trabajo tiende a fracasar cuando los clientes o consumidores no tienen capacidad para adquirir los servicios y productos ofrecidos a precio de mercado, y el Estado fracasa debido a la escasez de recursos o porque los irregularidades sobre la información económico laboral le impiden atender a la demanda de trabajo de la sociedad.²¹

A pesar de que el análisis desde una perspectiva microeconómica nos explica la razón de existencia del Tercer Sector debido a los problemas del mercado y el Estado, esta perspectiva no es capaz de ofrecer una explicación comprensiva de la configuración del Tercer Sector debido a que muchos de los servicios ofrecidos por este sector al no ser exclusivos se mezclan con los producidos por el mercado y el Estado, como por ejemplo los servicios educativos o sanitarios. Y por otra parte, un análisis microeconómico varía en gran medida entre países como indican diferente proyectos de investigación llevados a cabo sobre el Tercer Sector, así que, en definitiva, este sector es una construcción institucional y “*la explicación sobre su configuración ha de ser necesariamente institucionalista y cultural*”.²²

²¹ESTELLE, J.: “Economic Theories of the Nonprofit Sector: A Comparative Perspective”, en HELMUT K, ANHEIER; WOLFGANG SEIBEL (eds.), *The Third Sector. Comparative Studies of Nonprofit Organizations*, Berlín-Nueva York, Walter de Gruyter, 1990, pgs.21-31.

²²SALAMON, L. y HELMUT K. ANHEIER: *The Emerging Nonprofit Sector. An Overview*, Manchester University Press, 1996, pg.58.

1.3.2 *Funciones políticas, sociales y culturales.*

El Tercer Sector, además de ofrecer servicios, también realiza muchas otras funciones igual de importantes. Funciones conocidas como *governance* o gobernanza, que son aquellas relacionadas con la articulación y representación de intereses, acuerdos sociales, producción y promoción de ideas o políticas públicas por ejemplo. Resumiendo, el Tercer Sector realiza tres aportaciones de importancia para la gobernanza (*governance*) que son las siguientes:

- a. Identificación del malestar social y de sus necesidades.
- b. Acción colectiva para responder ante ese malestar social y satisfacer las necesidades.
- c. Funciones de guía social como representación de intereses o sensibilización de la opinión público por ejemplo.

El Tercer Sector permite también el desarrollo de experiencias de comunidad y de identidad colectiva y cumple a su vez una función de socializar a las personas inculcando valores y enseñando la importancia de la situación económica actual, dándoles una perspectiva más cercana de la realidad de cada día. En definitiva este sector, es una red de organizaciones de iniciativa privada, que operan sin ánimo de lucro y con varios objetivos.

1.3.3 *Límites del Tercer Sector.*

Al caracterizar las funciones que desempeñan las organizaciones que componen el Tercer Sector debemos estar atentos para no incurrir en un exceso de funcionalismo y dar por descontado que esa contribución funcional es siempre positiva y redundan en la solución efectiva de problemas.

Las organizaciones son sistemas de agentes humanos que tienden a producir consecuencias muy diversas, positivas y negativas, funciones y disfunciones. Entre estas últimas, suelen contarse las disfunciones de los desplazamientos de metas, inercias y resistencias al cambio, el exceso de burocratización, la oligarquización de la dirección y la clientelización de las bases, la pérdida de receptividad a las demandas externas, la fragmentación interna y la pérdida de coherencia, la pérdida del sentido de la realidad de los líderes, etc.

En definitiva, este sector favorecerá a la sociedad, ayudando junto al Estado y el mercado a su integración, pero puede encontrarse con dificultades que entorpecerán su acción y podría crear una desconfianza social sobre su efectividad.²³

1.4 El Tercer Sector en la actualidad

Según de Lorenzo García, en España el Tercer Sector está actualmente integrado por unas 29.000 entidades que emplean a más de 500.000 personas asalariadas y cerca de 900.000 personas voluntarias que prestan servicios de ayuda y apoyo social a más de 5.000.000 de personas en situación de exclusión social.

Por otra parte, con referencia al subsector empresarial de la Economía Social, encontramos en la página web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, resumida en el siguiente cuadro, la siguiente información acerca la distribución geográfica de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales españolas inscritas en la Seguridad Social el cuarto trimestre de 2017²⁴:

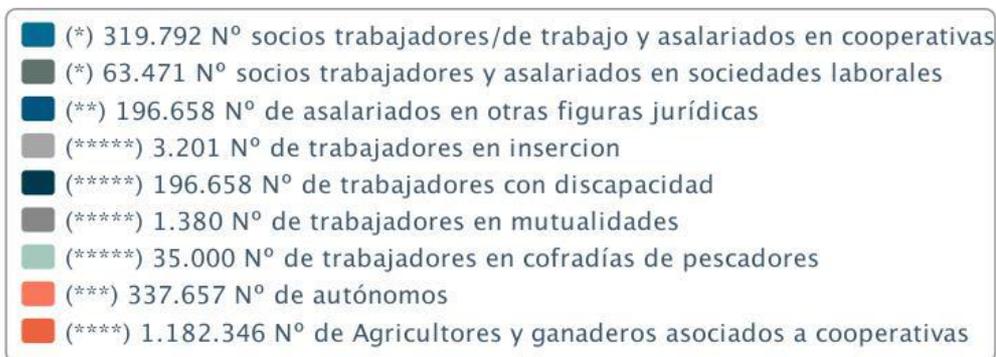
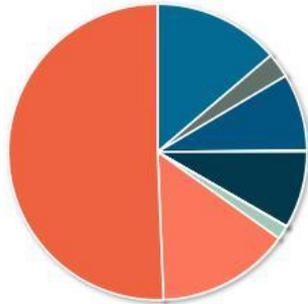
TIPO DE SOCIEDAD	TRIMESTRE		VARIACIONES			
	4/17	TRIM.ANTERIOR	AÑO ANTERIOR			
		Absoluto	%	Absoluto	%	
TOTAL	30.192	-88	-0,3	-387	-1,3	
COOPERATIVAS	20.958	88	0,4	166	0,8	
ANÓNIMAS	980	-22	-2,2	-66	-6,3	
LIMITADAS	8.254	-154	-1,8	-487	-5,6	
1.1.2 Distribución Geográfica						
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TRIMESTRE		VARIACIONES			
	4/17	TRIM.ANTERIOR	AÑO ANTERIOR			
		Absoluto	%	Absoluto	%	
TOTAL	30.192	-88	-0,3	-387	-1,3	
ANDALUCÍA	6.008	-46	-0,8	-129	-2,1	
ARAGON	1.072	5	0,5	22	2,1	
ASTURIAS	549	-2	-0,4	-33	-5,7	
BALEARES	250	-14	-5,3	-4	-1,6	
CANARIAS	510	-6	-1,2	-24	-4,5	
CANTABRIA	192	-7	-3,5	3	1,6	
CASTILLA LA MANCHA	2.137	-30	-1,4	-85	-3,8	
CASTILLA Y LEON	1.723	1	0,1	14	0,8	
CATALUÑA	5.184	-5	-0,1	9	0,2	
COM. VALENCIANA	3.207	35	1,1	-53	-1,6	
EXTREMADURA	864	-10	-1,1	-37	-4,1	
GALICIA	1.393	-10	-0,7	-47	-3,3	
MADRID	1.858	-24	-1,3	-49	-2,6	
MURCIA	2.051	0	0,0	-22	-1,1	
NAVARRA	761	1	0,1	43	6,0	
PAIS VASCO	2.223	18	0,8	1	0,0	
RIOJA (LA)	175	6	3,6	5	2,9	
CEUTA	18	0	0,0	-1	-5,3	
MELILLA	17	0	0,0	0	0,0	

*Cuadro número 2. Distribución geográfica de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales españolas.

²³PÉREZ-DÍAZ, Víctor “La sociedad civil emergente a escala mundial”, *ASP Research Paper* 40(a)/2000.

²⁴http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economiasoc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/4TRIM/AVANCE_TOTAL.pdf consulta efectuada el día 02/07/2018.

A continuación mostraremos un gráfico extraído de la página web de CEPES que nos muestra las estadísticas estatales de trabajadores de la Economía Social en España, de empleos directos e indirectos:



En España se desatinan a día de hoy una gran cantidad de recursos humanos y financieros en el bienestar social, especialmente en el área de los servicios sociales. Pero a diferencia de los demás países y organizaciones de la Europa Occidental, las entidades no lucrativas españolas cuentan con una mayor cantidad de ingresos provenientes de cuotas privadas y de los cargos por servicios, que de las ayudas y pagas recibidas del Estado.

Un estudio realizado por la Universidad Johns Hopkins a cargo de L. Salamon, cuyo capítulo sobre las organizaciones sin ánimo de lucro españolas ha sido dirigido por Ruiz Olabuénaga, las tendencias del Tercer Sector son las siguientes:

- Este sector es una fuerza económica muy importante que poco a poco va creciendo considerablemente y debido a esto, representa una cantidad significativa de los gastos de empleo de nuestro país, habiendo influido negativamente la crisis económica del 2008.
- No tiene un gran tamaño si lo comparamos con otros países europeos.

- Ha tenido una evolución muy complicada y variada debido a los cambios de las últimas décadas como pueden ser, los cambios políticos o el desarrollo económico que ha recibido nuestro país a partir del 1975 con la finalización de la dictadura franquista.
- Preponderancia de los servicios sociales de las actividades a las que se dedica el sector no lucrativo siendo los que tiene un mayor porcentaje de empleo.²⁵

Los datos analizados nos indican que una gran cantidad de las organizaciones que componen el Tercer Sector en nuestro país tienen una gran influencia social. Aun así, comparados con el resto de países de la Europa Occidental, su tamaño y estructura financiera es mucho menor.

Para que España se adapte a las necesidades sociales demandadas tienen que cambiar sus estrategias para adecuarse a dichas demandas y atender a todos los ciudadanos, al igual que también debería incentivar la labor de voluntariado

Todo lo explicado anteriormente debe ser complementado haciendo referencia a una corriente económica de carácter neoliberal de gran influencia en las últimas dos décadas, denominada el *Consenso de Washington*. Este estudio o corriente nos dice que todos los problemas en los que se encuentra en el Tercer Sector, se podrían solucionar fomentando y otorgando mayor libertad a los mercados privados y acabando con el déficit público.

Joseph Stiglitz, Premio Nobel de Economía en 2001 ha dicho lo siguiente sobre el tema: “...las políticas promovidas por el *Consenso de Washington* no son completas y a menudo han estado equivocadas. Los resultados económicos no vienen determinados sólo por la política económica y los recursos humanos, sino también por la calidad de las instituciones de un país”.²⁶

Por otro lado, la Plataforma de ONG de Acción Social en el marco del Programa de Ciudadanía Activa ha presentado el Estudio del Tercer Sector de Acción Social (TSAS), mostrando las entidades de acción social en España, presentando la situación de un sector que trabaja en red y que está al lado de las personas más vulnerables en nuestro país, cifrándose en 53 millones el número de atenciones directas.

²⁵DE LORENZO GARCÍA, Rafael/ LOPEZ PELAEZ, Antonio, Trabajo Social, Tercer Sector...pgs.52-53.

²⁶DE LORENZO GARCÍA, Rafael/ LOPEZ PELAEZ, Antonio, Trabajo Social, Tercer Sector... pg. 5.

El objeto de esta investigación cuantitativa y cualitativa ha sido describir, con la mayor precisión posible, la situación y los retos de futuro de las entidades del Tercer Sector de Acción Social según datos referidos al año 2013.

Se describe en esta publicación a un sector consolidado y constituido por organizaciones sociales que cuentan con muchos años de experiencia; el 60% de las organizaciones tiene más de 20 años de experiencia y, a su vez, un sector feminizado que cuenta con un gran altruismo en sus órganos de gobierno, donde se observa una disminución del tamaño de sus órganos de gobierno y, además, una presencia arraigada de la mujer en las entidades de primer y segundo nivel, llegándose a diferenciar del resto de sectores en 20,7 puntos porcentuales.

A su vez, las personas que lo integran representan el 4,6% del volumen total de asalariados de la Encuesta de Población Activa del 2013 (EPA). Un empleo muy cualificado, con mayoría de personas jóvenes y mujeres.

También se confirma en este estudio que ha aumentado el número de personas que colaboran con el Tercer Sector de manera altruista y solidaria, actualmente 1,3 millones de personas, concluyéndose que ha aumentado el voluntariado como respuesta a la crisis.

En cuanto a la forma de financiarse, se observa que la dependencia directa de las Administraciones Públicas es cada vez menor y se estima que los ingresos del Tercer Sector representan el 1,51% del PIB nacional.

De la investigación cualitativa comparada con los países vecinos se extrae que el TSAS de España sigue las tendencias participando en el desarrollo de políticas sociales de inclusión y apoyo a las personas más vulnerables, a la vez que desarrolla nuevas fórmulas de economía social y solidaria como respuesta a las necesidades cada vez más complejas.²⁷

Respecto a fundaciones y asociaciones del Tercer Sector español, nos encontramos, a día de hoy según CEPES, con:

- 92 fundaciones de economía social,
- 8164 asociaciones del sector de discapacidad

²⁷<https://www.mayoresudp.org/analisis-del-tercer-sector-en-espana/> consulta efectuada el día 02/07/2018

2. Empresas de Inserción

2.1 Origen, definición y características principales

Sin remontarnos demasiado en la historia, los cambios producidos por la crisis del Estado del Bienestar y la globalización económica representan el inicio de un nuevo orden socioeconómico en los países occidentales que ha conducido a la desprotección de capas sociales cada vez más amplias. Es a partir de los años setenta del siglo pasado cuando se empiezan a percibir unas transformaciones sociales que actualmente rigen en nuestro sistema político, social y económico. En esta etapa emergen nuevas fracturas sociales que desembocan en lo que conocemos como un creciente aumento de las desigualdades sociales.

Los cambios demográficos conforman una sociedad cada vez más compleja y diversificada que integra a unos y margina a otros y, por otra parte, la transformación de la economía industrial en una economía globalizada basada en la información y el conocimiento da lugar al nuevo modelo económico, inspirado en la flexibilidad y la desregulación, que tiene un impacto directo en el mercado de trabajo.²⁸

En este contexto de creciente desprotección social, las políticas públicas suelen ser deficitarias y no consiguen cubrir todas las necesidades de la población. A menudo, las medidas políticas de coyuntura suelen ser insuficientes para evitar situaciones de pobreza económica, y es por ello que la lucha contra la exclusión social se ha abordado no sólo a partir de las instancias públicas, sino también de las propias organizaciones sociales de base.

Los factores mencionados anteriormente son ejes de fractura que pueden llegar a desembocar en lo que conocemos como proceso de exclusión social. Según Beck, *"la exclusión social es una situación en la que convergen, a través de un proceso acumulativo, varios déficits vinculados a la renta y al trabajo, pero también al reconocimiento administrativo de ciudadanía, a la existencia de déficit formativos graves, a la falta de una vivienda mínimamente acondicionada para las necesidades, a la permanencia de problemáticas sociosanitarias escasamente atendidas o no atendidas en absoluto, a la inexistencia de redes de protección social o familiar, etc"*.²⁹

²⁸Las empresas de inserción en España, Caixa Catalunya, Barcelona, 2007, pg 17.

²⁹SUBIRATS, J. *Perfils d'exclusió social urbana a Catalunya*, Universitat Autònoma de Barcelona, 2005 Barcelona. pg.12.

Podemos afirmar que la exclusión se produce a partir de la acumulación e interrelación de factores de vulnerabilidad social que pueden afectar a personas o grupos de personas que tienen dificultades para participar en los ámbitos de la vida social en concordancia con el esquema normativo dominante.

Así, el concepto de exclusión social pretende ir más allá de la pobreza económica y financiera que no es el único factor causante de las desigualdades. Una formación no adecuada, una falta de hábitos laborales o un entorno familiar y social desestructurado pueden ser detonantes de situaciones de precariedad y, en resumen, de exclusión social.³⁰

Las políticas sociales aparecen en este contexto para contrarrestar las desigualdades sociales generadas por el sistema económico y social. Ante esta situación, las administraciones públicas y los Estados en general se encuentran con el reto de hacer frente a las crecientes desigualdades mediante el desarrollo y la aplicación de medidas y recursos que generen un sistema de protección social.

En sus inicios, las políticas sociales consistían en prestaciones de tipo asistencial que no se dirigían a la creación de empleo³¹. Por este motivo, a partir de finales de los ochenta y principios de los noventa del pasado siglo, toman importancia las estrategias de acción social, encaradas a resolver de manera activa los desajustes del mercado de trabajo.³² Estas medidas activas incrementaban la calificación profesional y subvencionaban determinadas contrataciones, entre otros tipos de medidas.³³

³⁰*Las empresas...cit.*, Caixa Catalunya, pg 18.

³¹Fundación Gaztelan. Manual de Clàusulas Sociales. http://gatzelan.org/archivos_pdf/Capitulo1.pdf, 2002, pg.12.

³²*La empresa...cit.*, Caixa Catalunya, pg 19.

³³VIDAL, I. *Inserción social por el trabajo. Una visión internacional*, CIES. 1995 pág. 12.

En este marco general, las empresas de inserción suponen una de las experiencias más efectivas para llevar a cabo la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión, partiendo del compromiso con el desarrollo local y creando «un marco económico alternativo y diferente».³⁴

Para ayudarnos a tener una información más precisa sobre las empresas de inserción, podemos tener en cuenta el artículo 4 de la ley 44/2007, que dice:

“Tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.”

Las primeras empresas de inserción surgen de entidades promotoras procedentes de organizaciones religiosas de base, de asociaciones de vecinos y de entidades de inserción laboral y con un alto componente de voluntariado. Su metodología complementa el itinerario personalizado que pretende acompañar a la persona en su proceso de inserción con la formación práctica en un entorno de trabajo real. Estas empresas intentan ser cada vez más competitivas, ofreciendo unos servicios y productos de calidad al mercado.³⁵

³⁴J.L Morales. *La inserción sociolaboral: reflexiones sobre la práctica*, POPULAR, 2001 pág. 169.

³⁵*La empresa...cit.*, Caixa Catalunya, pg 20.

Los rasgos más característicos de las empresas de inserción son los siguientes:

1. *Son estructuras productivas*: es decir, son organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan en el mercado produciendo bienes y servicios con el objetivo de integrar a personas en riesgo de exclusión, centrandó su actividad económica en sectores intensivos en mano de obra y poco intensivos en capital.
2. *Son instrumentales*: las empresas de inserción suponen un instrumento de intervención sociolaboral con el objetivo de preparar a sus trabajadores para incorporarles al mercado de trabajo ordinario.
3. *Son transitorias*: tienen la voluntad de preparar a las personas para el tránsito hacia el mercado laboral ordinario y, por lo tanto, se definen como una herramienta transitoria para la inclusión social.
4. *Trabajan con colectivos en riesgo de exclusión*: sus beneficiarios son personas que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo y que se encuentran en riesgo o en situación de exclusión social.³⁶

Resumiendo, se puede afirmar que las empresas de inserción son organizaciones dedicadas a incorporar a un puesto de trabajo normalizado a personas con dificultades de acceso al empleo y desempeñar de manera autónoma y económicamente viable actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios según sea su sector de mercado.

³⁶Las empresas...cit., Caixa Catalunya, pg 21.

Ambas tareas combinan tanto elementos propios de las organizaciones con ánimo de lucro como de aquellas que no lo tienen. Por eso, las empresas de inserción son organizaciones “frontera” de carácter “singular”. Están en el mercado y participan de sus tensiones como cualquier otra empresa, 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: ser entidades privadas que no reparten beneficios entre sus propietarios, cuyos fines son de interés general y que 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.

A continuación mostraremos un cuadro³⁷ que presenta las diferentes definiciones que se han formado de empresa 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 a la legislación vigente. Las empresas de inserción son empresas de tránsito: Cuando la persona ha superado su periodo de adecuación sociolaboral se le promociona hacia el empleo en las empresas convencionales. Las empresas de inserción laboral están creadas para la inserción efectiva. Son empresas protegidas, registradas y reconocidas por el Gobierno de Aragón. Las empresas de inserción laboral 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 sean 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

<p>AIRES Associació Internacional de Recuperadors i Empreses Socials de Catalunya</p>	<p>Les empreses d'inserció son empreses productives de bens i serveis, amb treballs i activitats respectuoses i sostenibles per a les persones, pel medi ambient i l'economia social i solidària.</p> <p>Les empreses d'inserció son EMPRESES PONTi com empreses socials l'eix de central de totes les iniciatives són respectuoses i sostenibles per a les persones, pel medi ambient i l'economia social solidària.</p> <p>Aquestes determinen els objectius productius 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" de persones amb problemes d'integració en el mercat laboral, persones que, mitjançant el treball fonamentalment assoleixen la seva inserció social.</p> <p>(Memòria AIREES 2005, p.7)</p>
<p>AMEI Asociación Madrileña de Entidades y Empresas de Inserción</p>	<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>
<p>Emaús Fundacion Social</p>	<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. 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.

*Cuadro número 3. Definiciones de Empresas de Inserción.

³⁷Cuadro extraído de: MARCUELLO SERVÓS, CARMEN; BELLOSTAS-PÉREZ GRUESO, A; MARCUELLO SERVÓS, CHAIME: *Informe sobre las empresas de inserción en España*, Ciriec-España, Facultad de Economía, Valencia, 2008, pgs.18-19.

El objeto material de las empresas de inserción ha de ser una actividad económica lícita, de producción de bienes o de prestaciones de servicios en cualquier sector del mercado. Su finalidad no lucrativa no excusa del compromiso de eficiencia en la gestión de los recursos productivos, por ello se tratará de buscar normalmente sectores de la economía donde la competencia sea menor; los llamados nuevos yacimientos de empleo.

De lo contenido en diversos instrumentos jurídicos sobre las empresas de inserción, así como de lo vertido por acreditada doctrina podemos recoger con afán exhaustivo el total de los colectivos incluidos en la categoría de excluido o en riesgo de exclusión... Así sujetos potenciales trabajadores de una empresa de inserción podrían resultar los que a continuación se detallan ³⁸:

- Colectivos sin hogar.
- Inmigrantes y refugiados.
- Drogodependientes y ex-drogodependientes.
- Reclusos y ex-reclusos.
- Minorías étnicas.
- Mujeres con cargas familiares.
- Parados de larga duración
- Jóvenes sin cualificación
- Otros grupos (seropositivos,...)

Los gestores de las empresas de inserción 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, atiende a “personas con dificultades temporales de acceso al empleo normalizado”. Así pues, se delimita el campo de las empresas de inserción del de las empresas de empleo protegido.

³⁸ DOMÍNGUEZ CASCÓN, M; BALLESTEROS ORDÓÑEZ, M: *Las Empresas de Inserción: su acceso a la contratación pública*. Caja de Burgos. Universidad de Burgos, Burgos, 2003. pg 19.

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 empresas de inserción, así como en la participación en las redes sociales del entorno donde se ubican.

Su finalidad principal es la inserción social y profesional de personas excluidas del mercado de trabajo, donde la finalidad de obtención de beneficios es exclusivamente para asegurar la supervivencia del proyecto y la inserción de personas. También cumplen con una *función educativa* en tanto que se desarrollan actividades de formación integral de las personas a las que emplean.

Cada empresa de inserción organiza sus propios sistemas de gestión, capacitación y aprendizaje y en todas aparecen los Planes de Inserción Personalizados o Itinerarios de Inserción.

Estos itinerarios surgen como respuesta a un amplio grupo de personas en situación o riesgo de exclusión, con especiales dificultades para el acceso al mercado laboral. El desarrollo del itinerario implica la realización de las acciones planificadas para alcanzar los objetivos propuestos.

Tienen como objetivo, la inclusión social y comunitaria, la inserción laboral y el desarrollo profesional de las personas, a través de la información, mediante tutorías individualizadas, y/o asesoramiento grupal, por medio de talleres, formaciones y actividades.³⁹

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 pasando por el aprendizaje de habilidades sociales elementales, la formación general básica, hasta la adquisición de habilidades para la búsqueda de empleo.⁴⁰

³⁹<http://keniamontesformacion.com/itinerario-de-insercion-sociolaboral/> consulta efectuada el día 02/07/2018

⁴⁰MARCUELLO SERVÓS, CARMEN; BELLOSTAS-PÉREZ GRUESO, A; MARCUELLO SERVÓS, CHAIME: *Informe sobre ...* cit.12-14.

Al contrastar los procedimientos de las empresas de inserción se encuentran distintos usos de términos y conceptos. Algunos gestores de las empresas de inserción prefieren hablar de desarrollo de competencias y no hablar de habilidades. El elemento común a todas es dotar a las personas 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”.

Por tanto, cumplen una *función educativa*. 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 vecinales, organizaciones parroquiales u otras vinculadas a instituciones religiosas. Éstas se encontraban o se siguen encontrando incardinadas en barrios marginales, trabajando con la población “excluida”.

Las primeras actividades consistirían en facilitar formación básica con cursos de alfabetización por ejemplo. En los años ochenta del siglo pasado, esto se extendió al campo de los jóvenes, lo cual dio pie a los primeros “talleres ocupacionales” y, posteriormente, a los centros “sociolaborales”. Pero estos centros no eran ni son suficientes para cubrir las necesidades detectadas por las entidades sociales, por eso, algunas se lanzan a dar el siguiente paso, que se plasma en las empresas de inserción.

Se suele considerar la década de los 90 del pasado siglo como punto de arranque de la mayoría de las empresas de inserción. En los años 80 del siglo pasado distintas organizaciones sociales ya habían puesto en marcha actividades de formación y de inserción laboral. En este sentido López Aranguren considera que son cuatro las empresas de inserción pioneras: Fundación Engrunes, Fundación Deixalles, Traperos de Emaus y Fundación Tomillo.⁴¹

⁴¹MARCUELLO SERVÓS, CARMEN; BELLOSTAS-PÉREZ GRUESO, A; MARCUELLO SERVÓS, CHAIME: *Informe sobre...* cit.pg16.

Sobre la cuestión del origen ha sido fundamental el papel jugado por las administraciones públicas. Se puede tomar como referencia el caso de Aragón, ya que fueron personas concretas del gobierno de Aragón y el Consejo Económico y Social quienes impulsaron los primeros pasos de las empresas de inserción, que posibilitan acuerdos y dan pie a la legislación⁴² que fomenta la existencia de las empresas de inserción.

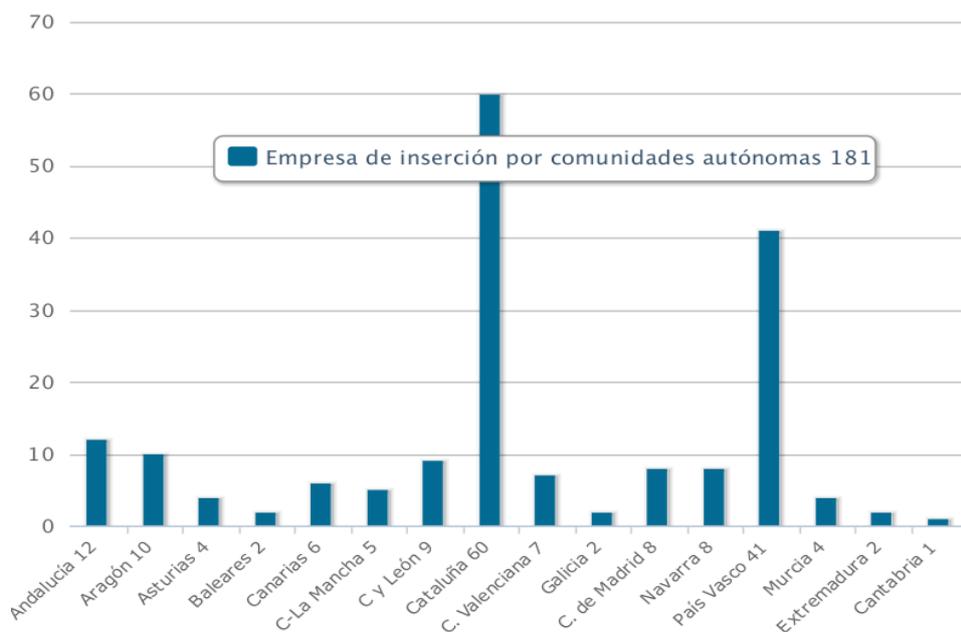
El futuro de estas organizaciones pasa por una apuesta global integral de todos los actores sociales para establecer unas reglas compartidas. Una de las demandas del sector ha sido disponer de una regulación específica que atienda sus características para poder desempeñar más eficientemente la gestión de las organizaciones. Estas normas tendrán que consolidar las experiencias existentes y posibilitar otras nuevas.⁴³

⁴²Orden de 4 de abril de 2001, del Departamento de Educación y Ciencia del gobierno de Aragón, 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-Empleo 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 el Fomento del Empleo, Decreto 33/2002 por el que se regula, registra y apoya económicamente a las Empresas de Inserción Laboral.

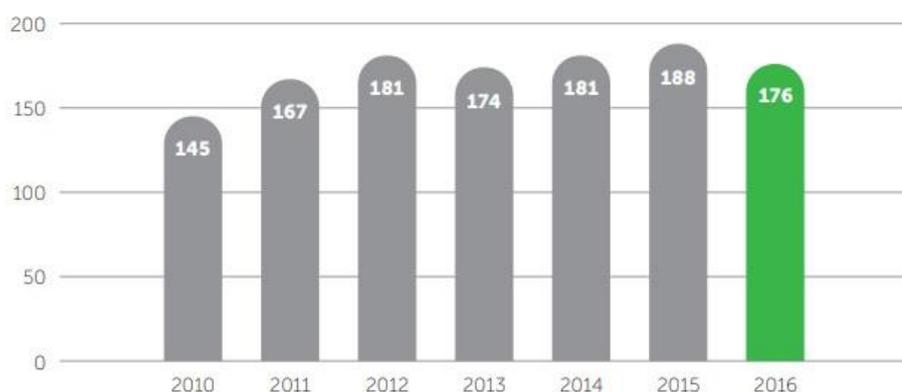
⁴³MARCUELLO SERVÓS, CARMEN; BELLOSTAS-PÉREZ GRUESO, A; MARCUELLO SERVÓS, CHAIME: *Informe sobre...* cit, pgs.15-17.

2.2 Distribución geográfica por Comunidades Autónomas

En el siguiente gráfico se muestran las empresas de inserción de cada Comunidad Autónoma en el que podemos observar que las comunidades con mayor número de empresas de este tipo son, con gran diferencia, Cataluña y el País Vasco⁴⁴:



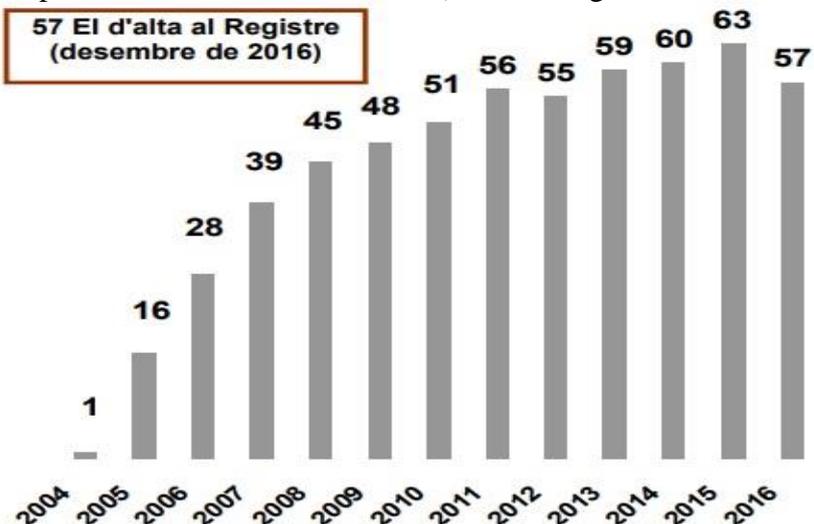
En los últimos años el número de empresas de inserción ha ido creciendo considerablemente, hasta encontrarnos en 2017 con 206⁴⁵:



⁴⁴https://www.cepes.es/social/entidades_empresas_insercion consulta efectuada el día 16/04/2018

⁴⁵<http://www.faedei.org/es/> consulta efectuada el día 16/04/2018

Por lo que respecta a Cataluña las estadísticas sobre las empresas de inserción del último balance social realizado en 2016 por FEICAT (asociación que representa a las empresas de inserción de Cataluña), son las siguientes⁴⁶:



EI INSCRITES DESEMBRE 2016

COMARCA	Nº EMPRESSES
BARCELONÈS	21
VALLÈS OCCIDENTAL	6
SEGRIÀ	4
GIRONÈS	4
BAIX LLOBREGAT	3
OSONA	3
VALLÈS ORIENTAL	2
BAGES	2
ALT URGELL	2
ALT EMPORDÀ	1
MARESME	1
ALT PENEDEÈS	1
GARROTXA	1
BEGUEDÀ	1
RIBERA DE L'EBRE	1
CONCA DE BARBERÀ	1
URGELL	1
SOLSONÈS	1
BAIX EBRE	1
TOTAL CATALUNYA:	57



⁴⁶<http://www.feicat.cat/> consulta efectuada día 10/06/2018

2.3 Requisitos constitutivos

Las empresas de inserción deberán reunir, según el artículo 5 de la ley 44/2007, los siguientes requisitos:

“Las empresas de inserción a efectos de esta Ley, además de cumplir con lo establecido en el artículo anterior, deberán reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

- a) Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras a que se refiere el artículo siguiente. Esta participación será al menos de un cincuenta y uno por ciento del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.*
- b) Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.*
- c) Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el treinta por ciento durante los primeros tres años de actividad y de al menos el cincuenta por ciento del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.*
- d) No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.*
- e) Aplicar, al menos, el ochenta por ciento de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.*
- f) Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio.*
- g) Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.”*

2.4 Régimen Jurídico

Desde mediados de los años noventa del siglo pasado, sectores vinculados con las empresas de inserción han demandado un marco normativo estatal. Entre las primeras iniciativas destaca en el ámbito parlamentario la aportación de IU-IC⁴⁷. Asimismo, el 29 de septiembre de 1995, el grupo parlamentario socialista presenta una nueva proposición no de ley⁴⁸.

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 empresas de inserción 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:

⁴⁷Esta 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-l.

⁴⁸Boletín Oficial de la Cortes Generales-Congreso, 29 de septiembre de 1998. Serie D, nº 275. Fue tomada en consideración por el Pleno del Congreso en la sesión del 7 de noviembre de 1995. Diario Oficial del Congreso nº 181.

... c) elaborar un plan integral de la lucha contra la exclusión social”⁴⁹. Posteriormente, en mayo de 1998 CiU presenta una proposición no de Ley⁵⁰ 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 23 de junio de 1999 sobre “Medidas para la Inserción Sociolaboral”, que no fue finalmente tramitado. Mientras tanto, las Comunidades Autónomas, 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 empresas de inserción 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 de dotar a las empresas de inserción 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 regula la vida y la actividad de las empresas de inserción 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 aprueban 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 44/2007⁵¹. 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 empresas de inserción, especialmente representadas en este proceso legislativo por FEDEI-CEPES.

⁴⁹Diario Oficial de las Cortes Generales-Congreso, 27 de mayo de 1998, serie D, núm. 287, pág. 56.

⁵⁰Boletín Oficial de las Cortes-Generales, Serie D, 3 de junio de 1998, n° 291.

⁵¹Publicada en el BOE n° 299 14-12-2007.

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 empresas de inserción en el territorio español ya que se presenta como el marco legislativo base, a partir del cual las Comunidades Autónomas tendrán que legislar sus empresas de inserción.⁵²

2.4.1 Normativa Estatal

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

Son objeto y fines básicos de la ley de regulación de las empresas de inserción⁵³:

- 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.
- 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.

Los capítulos en los que se desarrolla la ley son los siguientes:

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.

⁵² MARCUELLO SERVÓS, CARMEN; BELLOSTAS-PÉREZ GRUESO, A; MARCUELLO SERVÓS, CHAIME: *Informe sobre...* cit.pgs.29-30.

⁵³ MARCUELLO SERVÓS, CARMEN; BELLOSTAS-PÉREZ GRUESO, A; MARCUELLO SERVÓS, CHAIME: *Informe sobre...* cit.pg. 49.

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.

En el artículo 2 del capítulo I 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 necesaria que la persona sea calificada como “en situación de exclusión social y desempleada e inscritas en los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas”. Se identificará como tal⁵⁴:

1. Aquel perceptor de rentas mínimas de inserción o percepción similar.
2. Aquella persona que no puede acceder a percepciones de rentas mínimas.
3. Personas jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 procedentes de instituciones de protección de menores.
4. Personas con problemas de drogodependencia y otros trastornos adictivos en rehabilitación y reinserción social.
5. 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.
6. Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo.

⁵⁴MARCUELLO SERVÓS, CARMEN; BELLOSTAS-PÉREZ GRUESO, A; MARCUELLO SERVÓS, CHAIME: *Informe sobre...* cit.pgs. 50-51.

En el artículo 4 de la ley 44/2007 se considera que sólo pueden alcanzar la categoría de empresa de inserción las organizaciones con personalidad jurídica que sean sociedades mercantiles (las Sociedades Anónimas, las Sociedades de Responsabilidad Limitada, las Sociedades Colectivas, las Sociedades 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.

Entre los requisitos exigidos a una empresa de inserción está la composición de plantilla de trabajadores, y su mantenimiento.

Respecto a la Administración Pública, cabe decir que no se limita al control y seguimiento legalista de la empresa de inserción. Para su diseño se tendrá en cuenta el criterio de la empresa y 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, la empresa de inserción y las Administraciones Públicas deben mantener relaciones de dos tipos; el poder público tiene que intervenir y controlar la aplicación de itinerario y la empresa de inserción dispondrá del acompañamiento y el apoyo en la realización de los itinerarios.

Un itinerario de inserción contemplaría las siguientes etapas⁵⁵:

- 1.- Servicio de acogida y asesoramiento: se diagnostica la situación de la persona.
- 2.- Plan de trabajo individualizado.
- 3.- Pretalleres laborales: recuperación de los aprendizajes necesarios que ya se tenían.
- 4.- Talleres de especialización laboral: perfección de conocimientos y habilidades.
- 5.- Empresa de inserción: Se pone en práctica lo aprendido en las fases anteriores.
- 6.- Entrada en el mercado de trabajo ordinario.

⁵⁵www.cepes.es consulta efectuada el día 02/07/2018

La permanencia de estas personas en las empresas de inserción es temporal, ya que no se pretende crear puestos de trabajo indefinidos sino formar y capacitar a las personas para poder encontrar un puesto de trabajo por sí mismas.

Sobre los contratos de los trabajadores, vemos que la Ley 44/2007 permite un amplio abanico de modalidades de contratación, tanto de naturaleza indefinida como con duración determinada.

Un modelo de relación contractual que le es propia a la empresa de inserción es el temporal de fomento del empleo, desarrollado en el artículo 15 de la ley. Este contrato tiene por objeto la prestación de servicios retribuidos por cuenta ajena.

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 artículo 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.

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.

Una vez finalizado el proceso de inserción de un trabajador, que será de 3 años como máximo, podrá continuar de forma excepcional y si fuera necesario en la empresa de inserción como trabajador ordinario y el periodo de prestación de servicios equivalente a su inserción sociolaboral constará como antigüedad en dicha empresa.⁵⁶

⁵⁶MARCUELLO SERVÓS, CARMEN; BELLOSTAS-PÉREZ GRUESO, A; MARCUELLO SERVÓS, CHAIME: *Informe sobre...* cit.pgs.52-54.

Además de la ley principal de las empresas de inserción hay otras dos leyes que encuentro necesario nombrar ya que tiene influencia directa en la economía social:

- Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social.
- Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

2.4.2 *Normativa Autonómica*

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 empresas de inserción⁵⁷:

- Andalucía: Decreto 193/2010, de 20 de abril, por el que se regula la calificación y se crea el Registro de Empresas de Inserción en Andalucía.
- Aragón: Decreto 37/2006, de 7 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión.
- Baleares: Decreto Balear 60/2003, de 13 de junio, por el que se regula la calificación de las Iniciativas Empresariales de Inserción y se crea el Registro de Iniciativas Empresariales de Inserción de las Illes Balears.
- Canarias: Ley 1/2007, de 17 de enero. Prestación Canaria de Inserción. Decreto 137/2009, de 20 de octubre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, el procedimiento de acceso a las mismas y el Registro de Empresas de Inserción de Canarias.

⁵⁷ www.cepes.es consulta efectuada el día 02/0/2018

- Cataluña: Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Socio-laboral en Cataluña. Resolución núm. PRE/2886/2015, de 9 de diciembre.
- Castilla la Mancha: Decreto 22/2010, de 20/04/2010, por el que se dictan normas de desarrollo para la calificación de empresas de inserción y se crea el registro administrativo de estas empresas.
- 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.
- Galicia: Decreto 156/2007, de 19 de julio.
- La Rioja: Ley 7/2003, de 26 de marzo, de inserción sociolaboral. Decreto 2/2006, de 13 de enero, 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.
- Madrid: Decreto 32/2003, de 13 de marzo, por el que se regula la colaboración de las empresas de promoción e inserción laboral de las personas en situación de exclusión social con la Comunidad de Madrid y se establecen las medidas de fomento de su actividad.
- Murcia: Orden de 20 de junio de 2007.
- Navarra: Decreto Foral 130/1999 de 26 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.
- País Vasco: Decreto 182/2008, de 11 de noviembre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro de Euskadi. Decreto 305/2000 de 26 de Diciembre, por el que se regula la calificación de las Empresas de Inserción.

- Valencia: Ley 1/2007, de 5 de febrero, por la que se regulan las empresas de inserción para fomentar la inclusión social en al Comunitat Valenciana. Orden de 29 de diciembre de 1995, que regula los talleres de inserción socio-laboral.

2.4.3 Visión europea

Las empresas de inserción en España como en el resto de Europa son un fenómeno emergente y en evolución, Surgen 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.

La primera referencia a considerar es la propia Comisión Europea. La Dirección General de Empresa e Industria, es la responsable de canalizar las cuestiones de interés en este ámbito.

Ésta señala 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 reconociendo tanto en los estados miembros como en el nivel europeo”* En ese mismo contexto se señala la relevancia de los actores de la economía social, entre ellos de las *“social enterprises”*. Dentro de estas últimas es donde se ha de ubicar el quehacer de las empresas de inserción. Después de definir las características compartidas por las entidades de la Economía Social, señalan cuatro particularidades de las *“empresas sociales: no hay una definición universalmente aceptada; tienen a la vez un propósito social, 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”*.

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 la adopción de medidas políticas para abordar el problema de la exclusión social”*. Esto supone una apoyo implícito para la

puesta en marcha de iniciativas en todos los países de la UE similares a la de las empresa de inserción españolas.⁵⁸

2.5 Factores de éxito

El éxito empresarial ha sido un tema bastante estudiado, y aunque se han propuesto multitud de indicadores, parece haber cierto consenso en que el parámetro más adecuado para su constatación pudiera ser la rentabilidad económica. Sin embargo de la especificidad de las empresas de inserción como entidades sin ánimo de lucro, con prohibición estatutaria expresa de reparto de beneficios, pudiera derivarse un menor interés por la rentabilidad en aras de otras variables tales como el número de personas contratadas o el menor nivel productivo de las personas incorporadas como trabajadores; consecuentemente, la rentabilidad no podría considerarse de forma natural un indicador del éxito de las empresas de inserción.

En primer lugar, cuando hacemos referencia al éxito de las empresas de inserción, debemos identificar una doble dimensión: por un lado, el éxito referido al objeto social específico de estas empresas, consistente en la incorporación al mercado laboral de personas en riesgo de exclusión; por otro, el referente al objeto social de la actividad mercantil que sirve de sustento a este proceso colectivo de inserción. Esta doble dimensión de éxito, donde el resultado social se antepone al económico, se asemeja a la dinámica de las entidades públicas, donde el objeto social se antepone a la gestión de los recursos, aun cuando cuente con ingresos de la Administración obtenidos por facturación. Aun así, está claro que el objeto social no es la gestión económica sino el servicio social que prestan, es decir, las empresas de inserción anteponen su objeto social a los objetivos económicos.

⁵⁸MARCUELLO SERVÓS, CARMEN; BELLOSTAS-PÉREZ GRUESO, A; MARCUELLO SERVÓS, CHAIME: *Informe sobre...*, pgs 20-21.

A continuación mostraremos los diferentes factores estratégicos a tener en cuenta para el éxito de las empresas de inserción⁵⁹:

2.5.1 *La ubicación territorial*

En el Estado español el reconocimiento de las empresas de inserción se encuentra regulado por las Administraciones autonómicas lo que conlleva un grado importante de diversidad en función del territorio de ubicación iniciativa.

Esta diversidad va desde las Comunidades Autónomas en las que no existe regulación de ningún tipo, a otras en las que hace ya tiempo que lleva funcionando un Registro público de este tipo de entidades.

No obstante, las diferencias fundamentales se encuentran en las ayudas que las administraciones de las diferentes Comunidades Autónomas ponen a su disposición, por lo que se podría formular la hipótesis de que el éxito de las empresas de inserción va estar condicionado por las ayudas públicas de las que pueden disponer.⁶⁰

2.5.2 *El factor sector de actividad*

En este punto resultan emblemáticos los trabajos de Wernerfelt y Montgomery de 1988, donde afirman que los factores relativos al sector de actividad explicarían el 20% de la variabilidad empresarial.

En esta misma línea, el trabajo de Galán y Vecion de 1997, aplicado sobre una muestra de empresas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, concluye que tanto el sector como los atributos internos de la organización influyen significativamente en la rentabilidad de la empresa, pero mientras el sector influye en torno un 3%, los atributos internos explicarían más de un 30%.

⁵⁹RETOLAZA AVALOS, JOSÉ L.; RUIZ ROQUEÑI, M.; ARAUJO DE LA MATA, A.: “Factores Estratégicos de éxito de las empresas de inserción”. *CIRIEC-España*, nº59, 2007, pg71.

⁶⁰RETOLAZA AVALOS, JOSÉ L.; RUIZ ROQUEÑI, M.; ARAUJO DE LA MATA, A.: *Factores Estratégicos...* pgs71-72.

El sector en el que se posicione la empresa es relevante para su resultado por lo que la creación de nuevas empresas exigiría fundamentalmente un buen estudio de las oportunidades de desarrollo de los posibles sectores de actividad en las que se plantee ubicarse. Si por lo contrario la selección del sector no resultara significativa, los esfuerzos del plan de viabilidad se deberían orientar a definir la especificidad organizativa que puede optimizar los resultados de la empresa.⁶¹

2.5.3 *Las variables estructurales de la empresa*

En el estudio realizado por Retolaza, Ruiz y Araujo⁶² se han tenido en cuenta los siguientes factores variables independientes: 1) años de antigüedad, 2) número de trabajadores, 3) volumen de activos, 4) facturación, 5) beneficios y 6) forma jurídica.

Los resultados muestran que tanto la obtención de beneficios como la antigüedad correlacionan positivamente con el éxito empresarial.

Por otro lado, las variables de facturación, número de trabajadores y volumen de activos correlacionan entre ellas, ya que es normal que una empresa con mayor número de trabajadores tenga una facturación mayor y viceversa, así como que haya generado un mayor volumen de activo.

En el caso de los beneficios, aunque no son un objetivo de las empresas de inserción, parece claro que su obtención facilita el mantenimiento del patrimonio neto, por lo que es totalmente coherente el resultado obtenido; en el caso de la antigüedad es previsible que las empresas que muestran insolvencia financiera hayan tenido que cerrar en mayor medida que el resto, por lo que la correlación entre antigüedad y éxito sería una manifestación del “fenómeno del superviviente”.

⁶¹RETOLAZA AVALOS, JOSÉ L.; RUIZ ROQUEÑI, M.; ARAUJO DE LA MATA, A.: *Factores Estratégicos...* pgs73-74.

⁶²RETOLAZA AVALOS, JOSÉ L.; RUIZ ROQUEÑI, M.; ARAUJO DE LA MATA, A.: *Factores Estratégicos...* pg75.

En relación con el patrimonio neto, existen diferencias entre las cooperativas y las empresas mercantiles y fundaciones. Las cooperativas tienen un mayor éxito que podría deberse a factores tales como la reducción de los costes de agencia o la distribución de los resultados entre los propios trabajadores, por ejemplo.

2.5.4 *Las variables vinculadas a la gestión de la empresa*

RETOLAZA, RUÍZ y ARAUJO, realizan un estudio⁶³ para identificar los factores potenciales que pueden influir en el éxito de las empresas de inserción sintetizando otros trabajos anteriores que hacen referencia a dichos factores (CAMISÓN (2001), RUBIO y ARAGÓN (2002) y AGUIRRE ET AL. (2006)). Y el resultado ha sido la identificación de once factores:

1) Orientación comercial de la empresa:

Donde se ha identificado entre:

1. Orientación al mercado,
2. Orientación a la Administración y
3. Orientación a los trabajadores.

Aunque las orientaciones propuestas no son necesariamente contrapuestas, se partía del supuesto de que, al menos, la orientación al mercado y a la Administración, eran plenamente divergentes.

Los datos obtenidos por el estudio muestran que la mayoría de las organizaciones se encuentran orientadas claramente al mercado (51%), aunque un porcentaje significativo se orienta simultáneamente hacia la Administración y al mercado (35%) y, por el contrario, las empresas con alta orientación a la Administración y baja hacia el mercado sólo alcanzan el 7%.

⁶³RETOLAZA AVALOS, JOSÉ L.; RUIZ ROQUEÑI, M.; ARAUJO DE LA MATA, A.: *Factores Estratégicos...* pg75.

2) Calidad de la gestión:

Se identifican cuatro elementos comunes en las empresas sobre los planteamientos de estrategia planificada: plan estratégico, plan anual de gestión, plan de tesorería y sistema de control de gestión. Elementos que influyen en el éxito de una empresa de inserción

3) Calidad:

Vinculada a la existencia o no de protocolos de calidad en la empresa, así como a su utilización habitual. Las empresas que invierten en calidad, suelen tener un mayor éxito.

4) Capacidad de Marketing:

Un plan de marketing adecuado también se verá reflejado en el éxito de la empresa. Más de la mitad de las empresas utilizadas en el estudio tiene un plan de marketing con objetivos cuantificables y periodificados.

5) Posición tecnológica:

Dependiendo de los avances tecnológicos de los que la empresa disponga se hará más competente y aumentará su eficacia.

6) Gestión y capacitación del personal:

En esta variable se tendrá en cuenta la formación de los trabajadores, a través de la existencia o no de un plan de formación y de la realización de cursos en función de las necesidades detectadas así como las condiciones laborales de los trabajadores: retribución, horario de trabajo, estabilidad laboral, calidad del trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.

7) Innovación:

Se observará la introducción de cambios en los productos o servicios de la empresa.

8) Estructura organizativa:

Contar con un organigrama explícito y con un claro liderazgo son claves a la hora de evaluar el éxito de una empresa de inserción.

9) Accesibilidad a la información:

Aquí se valora la posibilidad de acceso a la información por parte de la organización a tres niveles: la dirección, los centros de interés y la totalidad de la organización.

10) Acceso a la financiación:

Entendido como la facilidad para acceder a préstamos lo cual no parece ser un problema para las empresas del estudio realizado.

11) Alianzas y trabajo en red:

Variable valorada a través de los acuerdos de colaboración establecidos por la organización, así como el número de redes en las que participa la entidad.

2.5.5 Los activos intangibles

Entendidos como capacidades que posee la empresa que siendo muy valiosos son de muy difícil negociación en el mercado porque no se pueden segregar de la empresa, porque son de carácter idiosincrásico o porque el mercado es muy imperfecto. Estos activos tienen una incidencia positiva en la empresa, a través de efectos significativos en sus parámetros de explotación.

En el siguiente cuadro mostramos los diferentes tipos de activos intangibles que harán a una empresa más exitosa⁶⁴:



⁶⁴RETOLAZA AVALOS, JOSÉ L.; RUIZ ROQUEÑI, M.; ARAUJO DE LA MATA, A.: *Factores Estratégicos...* pg. 82.

3. Empresas de Inserción en Tarragona

En este apartado analizaré todas las empresas de inserción que prestan servicios en la comarca del Tarragonès, cuál es su objeto social, su origen... Y más adelante constataremos si los factores de éxito analizados influyen en las empresas:

ROBA AMIGA, EMPRESA D'INSERCIÓ, SL



El consorcio de esta cooperativa fundado el año 1992 está formado por las siguientes entidades: Formació i Treball, Recibaix, amiga ett social y iFil (Institut de Formació per a la Inserció Laboral) y tiene como objetivo principal, modernizar el sector en términos de eficiencia y rentabilidad, realizando el proceso de gestión de ropa de segunda mano en

Cataluña más eficiente para así reducir el máximo de residuos textiles a través de un modelo que promueva la inserción de personas en situación o en riesgo de exclusión social.

Su misión es la recogida selectiva de ropa usada, zapatillas y otros residuos textiles para su revaloración a través de la reutilización y el reciclaje mediante un modelo de negocio eficiente que fomente la integración de personas.

Como visión tienen ser la referencia en la gestión de residuos textiles a nivel nacional mediante un modelo sostenible, económicamente rentable y socialmente integrador.

Y, finalmente, como valores aspiran a impulsar un modelo de gestión profesionalizado para el residuo textil, ser reconocidos por la sociedad, empresas, administración y los medios de comunicación como una empresa responsable con el medio ambiente, la integración de las personas y el fomento del comercio justo y ser una referencia como modelo de inserción laboral.

EI XARXA AGROSOCIAL, SCCL. (MANS)

Es una cooperativa de iniciativa social dedicada a la producción, transformación y comercialización de fruta y verdura ecológica.

Su misión es generar puestos de trabajo para personas con dificultades, en especial jóvenes en riesgo de exclusión y acompañarlos en su proceso de integración social y laboral. Y por otro lado colaborar a dar valor al campesinado catalán, facilitándole un canal de comercialización.



Los productos de esta cooperativa surgen principalmente de tierras propiedad de los socios, los huertos de la Fundació Molí d'en Puigvert en Palafolls y los de Sant Benet en Sant Fruitós de Bages de la Fundació Catalunya La Pedreta, incluyendo también huertos de productores locales y explotaciones de carácter familiar.

Esta iniciativa cuenta con la colaboración de varios actores sociales: como los Ayuntamientos de Sant Vicenç dels Horts, Sant Boi de Llobregat, Sant Fruitós de Bages, Navarcles, Manresa y entidades sociales como la Fundació Formació i Treball y Fundació Marianao, y con la cofinanciación de la Unión Europea y del Fondo Social Europeo.

GARBET, NETEJA I MANTENIMENT INTEGRAL, E.I., SCCL.

Se trata de una empresa de inserción creada el año 2005, constituida como cooperativa de trabajo asociado y de iniciativa social sin ánimo de lucro. Es la primera cooperativa y empresa de inserción creada en Cataluña.



Sus actividades son los servicios de limpieza, jardinería, higiene ambiental, lavandería industrial, mantenimiento e ingeniería integral de edificios e instalaciones, rehabilitaciones y reformas de edificios. Promueve la inserción laboral, una formación básica y específica para cada uno de los perfiles profesionales y un acompañamiento individualizado de aquellas personas que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad para acceder al mundo laboral.

Su misión es promover a aquellos colectivos susceptibles de exclusión social y fomentar la inserción sociolaboral ofreciendo servicios que cubran las necesidades de los clientes con calidad y eficacia, a través de una gestión democrática, cercana a las personas y responsable socialmente. Los valores de esta empresa son: ser cercana, socialmente responsable, democrática, innovadora, visible, sostenible y flexible.

FORMACIÓ I TREBALL EMPRESA D'INSERCIÓ, SL.



El origen de esta organización lo encontramos en el año 1986 cuando Cáritas Diocesana de Barcelona, a través de una educadora y la ayuda de jóvenes voluntarias, iniciaron la coordinación de cuatro mujeres en situación de vulnerabilidad para gestionar la selección de la ropa que llegaba a las parroquias y su posterior entrega a las familias que solicitaban asistencia.

En el año 1992 Cáritas constituyó la Fundación Formació i Treball con los objetivos de formar e insertar laboralmente a personas en riesgo de exclusión social y gestionar la entrega de ropa, muebles y otros equipamientos del hogar a familias vulnerables derivadas de la propia Cáritas y los diferentes Servicios Sociales de Barcelona.

El Programa de Entrega Social (PES) nace con la finalidad de proveer de artículos imprescindibles para la vida diaria (generalmente ropa, muebles, juguetes y alimentos) de una forma digna a familias con escasos recursos económicos. Familias que previamente siempre son atendidas por Cáritas Diocesana de Barcelona, así como los

Servicios Sociales del Ayuntamiento de Barcelona, Sant Adrià, Hospitalet de Llobregat y como el Ayuntamiento de Tarragona.

Formació i Treball está constituida por varias organizaciones entre las cuales se encuentra Roba Amiga, como podemos ver en la siguiente imagen de una revista facilitada por la propia organización:



*Imagen extraída del 1r Informe sobre Formació i Treball Inserció Laboral.

FOMENT DEL TREBALL COL·LECTIU, SL.

Esta organización construye puesto de trabajo desde 1991. Fue constituida como una SL de inserción en el año 2000 y está inscrita como número 6 en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Direcció General d'Economía Social, el Tercer Sector, les Cooperatives i l'Autoempesa de la Generalitat de Catalunya.



El contenido, según sus estatutos, de sus fines es el de contratar personas en situación de paro y en situación de vulnerabilidad para consolidar seguridades personales y capacitaciones a fin que se puedan incorporar en el mercado laboral con garantías técnicas.

La contratación de personas en paro estará supervisada por personas cualificadas para llevar adelante la actividad, que consiste en la rehabilitación integral del interior de viviendas, locales, mantenimientos, lavanderías o limpiezas de pisos, apartamentos o locales y atención a personas dependientes.

EINA ACTIVA EMPRESA D'INSERCIÓ, SL.



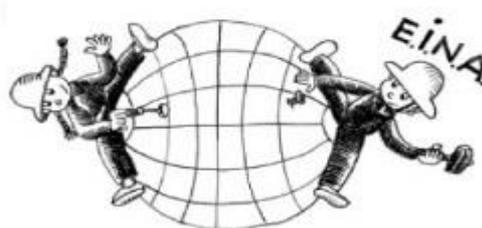
Esta organización es una sociedad de responsabilidad limitada, unipersonal y constituida sin ánimo de lucro inscrita en el Registro de empresas de inserción con el número 32. Eina Activa nace en el año 2007 y ofrece al mercado diferentes actividades económicas de bienes y servicios con la finalidad de promover la integración y la formación sociolaboral de

personas en riesgo de exclusión social.

Sus valores son la justicia, complementariedad, compromiso, innovación y transparencia.

E.I.N.A., EMPRESA D'INSERCIÓ NO A L'ATUR, S.L.

Es una organización que ofrece servicios profesionales para la destrucción de documentación, la gestión de archivos y la digitalización de documentos con el objetivo de obtener una gestión documental y de archivo útil, eficaz y eficiente.



Eina es una parte integral en el proceso de integración de los jóvenes de la sociedad, mediante la oportunidad de adquirir hábitos profesionales.

Como he indicado, ofrece un servicio de destrucción confidencial de documentos en Cataluña, basado en la experiencia de más de 15 años en la seguridad y tratamiento de

la información confidencial. Junto a esto ofrecen también la máxima trazabilidad de la documentación a los efectos de cumplir con la normativa, desde que se deposita en sus contenedores de seguridad hasta que se destruyen.

EMPRESA D'INSERCIÓ CODEC, SL.



Se trata de una entidad sin ánimo de lucro que trabaja para procurar trabajo digno a personas en situación o riesgo de exclusión social que, disponiendo de un trabajo remunerado, se alejen de la situación de marginación en la que se encuentran. Fue promovida por Fundación CARES el 2003 y se rige por los mismos principios recogidos en el Codi de Bon Govern i Bones Pràctiques de Gestió y las Polítiques de Qualitat i Seguretat y Salut Laboral.

Para conseguir su objetivo, CODEC crea puestos de trabajo en el mercado protegido, mediante la prestación de servicios de externalización de procesos industriales y logísticos a las empresas y busca puestos de trabajo en el mercado ordinario para los trabajadores y trabajadoras que finalicen el itinerario profesional habiendo adquirido responsabilidades, experiencia laboral y conocimientos especializados.

Los trabajadores de esta empresa son personas derivadas de los Servicios Sociales de Atención Primaria o de Atención Especializada.

Su compromiso consta de dos fases. La primera es el periodo de contratación donde las personas están tutorizadas por el personal Técnico de Acompañamiento a la Producción que tiene como objetivos detectar y cubrir las necesidades formativas de los trabajadores/as e incorporar mediante la practica laboral, las competencias técnicas para desarrollar el perfil profesional elegido y fomentar la adquisición de costumbres laborales y sociales que permitan realizar un seguimiento del itinerario de inserción y aplicar las medidas correctores si hiciera falta sobre el plan de acción inicial.

Y la segunda fase, desde la acogida hasta la incorporación a la empresa final, actúa el personal Técnico de Acompañamiento a la Inserción que tiene como objetivos realizar acciones para facilitar la incorporación de los trabajadores/as al mercado laboral ordinario, mediante la orientación, motivación y acompañamiento individual y mejorar su empleabilidad y buscar proyectos, clientes y alianzas con las empresas que permitan incrementar con éxito los procesos de integración laboral en la empresa ordinaria.

Para conseguir estos objetivos, el equipo técnico trabaja de forma coordinada diseñando el Plan Individual de Inserción orientado a obtener o recuperar los hábitos laborales y sociales de la persona que ayuda a integrarse de nuevo en la sociedad.

APRODISCA

APRODISCA o Asociación Pro Personas con Disminución Psíquica de la Conca de Barberà, es una entidad social, sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública especializada en la prestación de servicios para personas con discapacidad, que se creó en el año 1983 y que cuenta con una larga trayectoria en promover y gestionar, recursos y programas en el ámbito de la integración social y laboral.



Desde entonces, la entidad ha desarrollado una larga trayectoria en la generación, gestión y mantenimiento de servicios y dispositivos para personas que se encuentran en situaciones con necesidad de atención personal, promoviendo su calidad de vida y la integración social y laboral mediante el diseño, ejecución y mantenimiento de servicios terapéuticos, rehabilitadores, laborales, formativos, residenciales y de ocio. Estos colectivos son entre otros, las personas con dependencia o discapacidad, personas con enfermedad mental y/o en riesgo de exclusión social.

Esta organización también desarrolla actividades relacionadas con la promoción de la igualdad en el trabajo para sus colectivos de atención. Estas actividades se llevan a cabo a partir de la promoción y gestión de empresas con finalidad social, centro especial de trabajo y empresas de inserción.

Gestiona y facilita servicios de tutela con la finalidad de proteger y garantizar los derechos de las personas incapacitadas judicialmente.

Esta entidad mantiene siempre un compromiso ético en la gestión del servicio a las personas con el objetivo de conseguir el respeto de sus derechos fundamentales con valores democráticos y las buenas prácticas.

Su ámbito territorial de actuación son las comarcas de la Conca de Barberà, Tarragonès y Baix Camp, con dos centros que ofrecen servicio integral a las poblaciones de Montblanc y la Selva del Camp.

APRODISCA forma parte de la red de atención pública de servicios sociales del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, mediante el cumplimiento de actividades y prestaciones de servicios sociales, de acuerdo con la normativa vigente y sota inspección, control i registre de la Generalitat de Catalunya.

Tiene como misión trabajar para la mejora continua de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, las personas con enfermedad mental y sus familiares garantizando las condiciones de igualdad de oportunidades y participación social, ofreciendo servicios y ayudas individualizadas siguiendo criterios de eficiencia y eficacia.

Sus valores y visión es convertirse en una entidad de referencia en el compromiso con la mejora de la calidad de vida de las personas, que coopera y colabora en el desarrollo sostenible del territorio mediante:

1. La gestión de servicios y programas basados en la excelencia mediante los criterios de mejora continua.
2. Un equipo humano con vocación, cualificado, profesional y flexible.
3. La participación activa de las familias y de los profesionales con un alto nivel de comunicación con respeto, confianza, amabilidad y calidez.
4. La gestión ética y la igualdad en el trato y oportunidades en el trabajo.-
5. La transparencia en la gestión, la sostenibilidad y la solidez financiera, defesando la economía del bien común guiándose por sus principios y valores.
6. La potenciación de la visión comercial y productiva de los servicios laborales.
7. La difusión de la cultura de calidad, la prevención de riesgos y el respeto medioambiental, la búsqueda y la innovación de los métodos, procesos y conocimientos.
8. La observación estricta de la legalidad vigente.

4. Datos obtenidos

Para averiguar los factores que influyen en el éxito y crecimiento de las empresas de inserción en Tarragona, he realizado un cuestionario a responsables de cada organización (adjuntado en el anexo). De las nueve empresas a las que he realizado el cuestionario, he obtenido respuesta de cinco de ellas:

- Roba Amiga: Loli Fernández.
- Garbet: Anna Musons
- Formació i Treball: Idoia Jiménez
- E.I.N.A: Salvador Bel.
- Aprodisca: Marc Grau.

Con los datos obtenidos que mostraré a continuación podré presentar unas conclusiones finales.

En los dos primeros cuadros enseñamos un resumen de las respuestas, sobre si estas empresas consideraban o no importante los factores de éxito nombrados:

Empresa/Factor	Ubicación Territorial	Sector	Variables estructurales	Orientación comercial	Calidad de Gestión	Marketing
Roba Amiga	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Garbet	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Formació i Treball	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
E.I.N.A	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Aprodisca	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Empresa/ Factor	Innovación tecnológica	Estructura organizativa	Accesibilidad a la información	Acceso a la financiación	Alianzas	Activos intangibles
Roba Amiga	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Garbet	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Formació i Treball	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
E.I.N.A	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Aprodisca	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Y en los siguientes cuadros, mostramos un resumen de las respuestas sobre si la empresa tiene en cuenta y/o aplica de manera positiva con los factores de éxito:

Empresa/Factor	Ubicación Territorial	Sector	Variables estructurales	Orientación comercial	Calidad de Gestión	Marketing
Roba Amiga	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
Garbet	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Formació i Treball	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
E.I.N.A	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Aprodisca	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Empresa/ Factor	Innovación tecnológica	Estructura organizativa	Accesibilidad a la información	Acceso a la financiación	Alianzas	Activos intangibles
Roba Amiga	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Garbet	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Formació i Treball	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
E.I.N.A	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Aprodisca	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Por tanto, como podemos observar en los cuadros, vemos que el 100% de las empresas de inserción que prestan servicios en la comarca del Tarragonès creen que todos los factores indicados son de vital importancia para que una entidad de inserción laboral tenga éxito y pueda crecer, y además tienen en cuenta y aplican de forma positiva todos los factores salvo una excepción, que es el de Roba Amiga, donde creen que las variables estructurales de la empresa (años de antigüedad, número de trabajadores, volumen de activos, facturación, beneficios y forma jurídica) no tienen relación con el éxito de las empresas de inserción y por tanto no lo tienen en cuenta. Una observación sobre esta organización, es que para ellos la antigüedad no les aporta mayor experiencia y el número de trabajadores no importa, ya que cada poco tiempo son reemplazados e insertados en el mercado laboral ordinario. Roba Amiga también nos indica que a pesar de que no aplican un plan de marketing apropiado consideran que es un factor muy importante, ya que gracias a él podrían llegar a más gente y por tanto vender más ropa a personas con necesidades.

Para las preguntas número cinco y seis del cuestionario me gustaría remarcar las respuestas de las empresas entrevistadas:

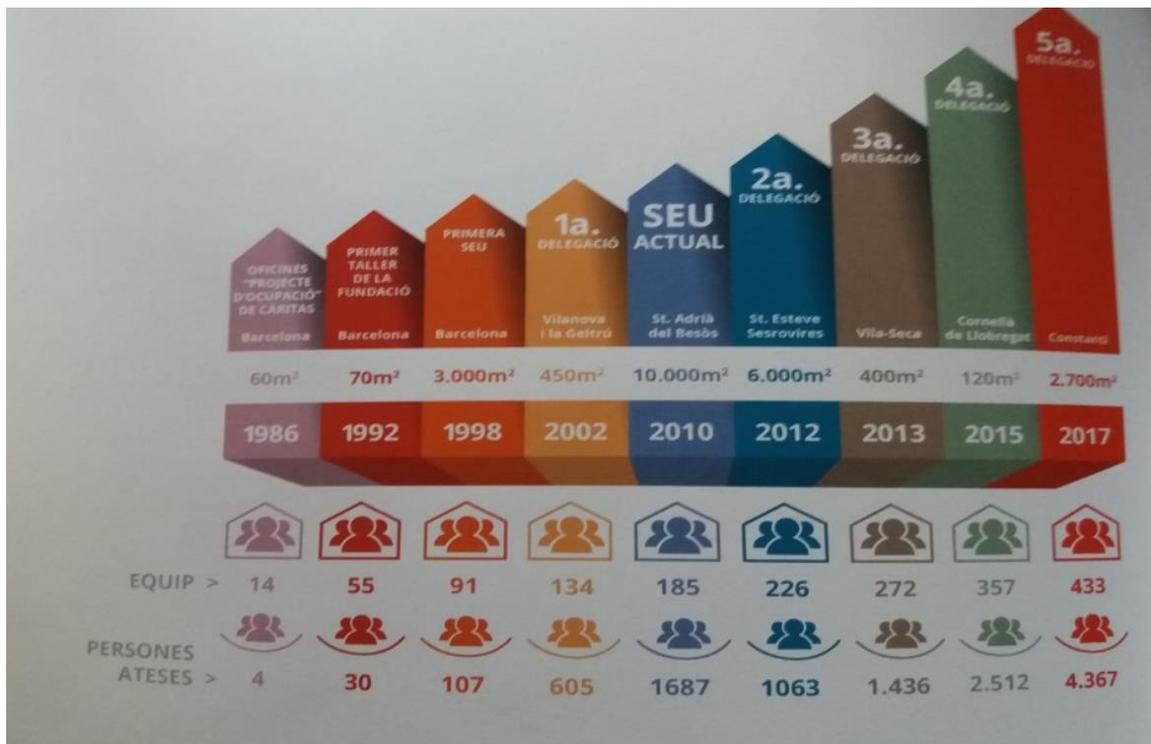
1. *¿Hay algún otro factor, a parte de los nombrados, que crea que influye en el éxito de las empresas de inserción, como podría ejemplo la crisis económica? ¿Cuál/es?*
2. *¿Vuestra empresa ha incrementado su éxito en los últimos años? ¿Han influido en ello los factores nombrados anteriormente?*

Respecto la pregunta número cinco, las empresas han indicado dos factores de vital importancia que no he nombrado en mi trabajo:

1. **Situación económica del país:** a todas las entidades les afectó negativamente la crisis económica del 2008 reduciendo la cantidad de trabajadores y servicios prestados hasta el punto que la empresa E.I.N.A por ejemplo, se vio obligada a cerrar durante una año y medio. La crisis influyó en las ayudas que las administraciones aportaban y por tanto es considerado un factor negativo relacionado con el éxito y crecimiento de las empresas de inserción.
2. **Implicación social:** es decir, el personal humano. La forma de trabajar, la actitud con la que los trabajadores ayudan a los colectivos necesitados y las ganas, son de vital importancia a la hora de crear y desarrollar una empresa de inserción. La motivación principal no es el salario sino la ayuda social que se realiza y cómo se realiza. Esta implicación es otro factor de éxito ya que de forma interna y externa a la entidad se consigue una mayor satisfacción, aumentado así la cantidad de clientes y servicios prestados.

Por otro lado para la pregunta número seis, todas las empresas entrevistadas han coincidido en que en los últimos años ha incrementado su éxito y que los factores indicados han tenido que ver en ello.

La empresa Formació i Treball me ha facilitado un gráfico dónde podemos ver la evolución de la cantidad de personas que trabajan en la empresa y las personas atendidas que se ha multiplicado en los últimos años, empezando con 14 personas en el equipo y solo 4 ayudadas en el 1986 y acabando en el 2017 con 433 trabajadores en la empresa y 4.367 personas atendidas:



*Imagen extraída del 1r Informe sobre Formació i Treball Inserció Laboral.

Conclusiones

1. Las empresas de inserción son entidades sin ánimo de lucro cuyo objetivo consiste en ayudar a colectivos en riesgo de exclusión social para incorporarlos en el mercado laboral ordinario y se encuentran dentro de la Economía Social formando parte del Tercer Sector.
2. Factores tales como la ubicación territorial, el sector de actividad, las variables estructurales de la empresa, las variables vinculadas a la gestión de la empresa y los activos intangibles, influyen en el éxito de las empresas de inserción y su crecimiento, lo cual valida nuestra primera hipótesis.
3. La ubicación territorial influye en gran medida en la cantidad de empresas de inserción de cada Comunidad Autónoma, ya que Cataluña y el País Vasco son las que más tienen y por tanto las que más invierten en inserción laboral.
4. Las empresas tienen en cuenta los factores de éxito estudiados; creen que son de vital importancia, que unos son más importantes y prioritarios que otros y los aplican dentro de su organización de forma positiva, exceptuando el plan de marketing de Roba Amiga, que aun así, admite que la aplicación de este factor les beneficiaría, ya que ganarían muchos más clientes con necesidades sociales.
5. Hay más factores que influyen además de los estudiados: la situación económica y la implicación social, que vemos que son de vital importancia para estas organizaciones, sobre todo la segunda, ya que la actitud con la que se trabaja refleja la implicación que la empresa realiza al colectivo que ayuda y se antepone la ayuda y la forma de trabajar al salario.
6. Constató de primera mano que las empresas han incrementado su éxito en los últimos años gracias a una aplicación adecuada de los factores de éxito indicados, contratado a más trabajadores y ayudando y atendiendo a más personas, lo cual valida la segunda hipótesis.
7. El número de empresas de inserción y su crecimiento ha aumentado en los últimos años, probablemente debido a que no estamos en los inicios de la crisis y la situación económica es más estable.

Bibliografía i Webgrafía

Bibliografía

- BAREA TEJEIRO, J.: “La economía social en España”, *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 12, 1991.
- CALDERÓN, MILLÁN, B: *Dimensión económica del sector no lucrativo en las regiones españolas*. CIRIEC-España, nº 50, 2004.
- CAIXA CATALUNYA: *Las empresas de inserción en España*, Barcelona, 2007.
- CHAVES AVILA, R./MONZON CAMPOS, J.L./TOMAS CARPI, J.A.: “La Economía Social y la Política Económica” en la obra *Política Económica y actividad empresarial*, Coordinadores JORDAN GALDUF, J.M., GARCIA RECHE, A. y ANTUÑANO MARURI, I., Valencia, Tirant Lo Blanch, 1999.
- CIRIEC: Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa, Valencia.
- DEFOURNY, J.:”Orígenes, contextos y funciones de un tercer gran sector” en la obra *Economía Social entre economía capitalista y economía pública*, Directores MONZON CAMPOS, J.L. y DEFOURNY, J., Valencia, CIRIEC, 1992.
- DE LORENZO GARCÍA, Rafael/ LOPEZ PELAEZ, Antonio, *Trabajo Social, Tercer Sector e Intervención Social*, Madrid, Editorial Universitas, S.A, 2012.
- DOMÍNGUEZ CASCÓN, M; BALLESTEROS ORDÓNEZ, M: *Las Empresas de Inserción: su acceso a la contratación pública*. Caja de Burgos. Universidad de Burgos, Burgos, 2003.
- ESTELLE, J:”Economic Theories of the Nonprofit Sector: A Comparative Perspective”, en Helmut k, ANHEIERY WOLFGANG SEIBEL (eds.), *The Third Sector. Comparative Studies of Nonprofit Organizations*, Berlín-Nueva York, Walter de Gruyter, 1999.
- FUNDACIÓN GAZTELAN. Manual de Clàusulas Sociales. http://gaztelan.org/archivos_pdf/Capitulo1.pdf, 2002.

-GALLERO MOREIRAS, A: *Guía Didáctica de Economía Social y Solidaria*.
www.maresmadrid.es. Madrid. Edición Mares Madrid. 2017.

-GUI, B.: “The economic rationale for the third sector. Nonprofit and other noncapitalist organizations”. *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol 61, nº4, 1991.

-J.L Morales. *La inserción sociolaboral: reflexiones sobre la práctica*, POPULAR, 2001.

-SALAMON, L y Helmut K. ANHEIER: *The Emerging Nonprofit Sector. An Overview*, Manchester University Press, 1996.

-LUIS CORRAGIO, J: *Economía Social y Solidaria: El trabajo antes que el capital*. Ediciones Abya Yala, Ecuador, 2011.

-RUIZ OLABUENAGA, J.I. (Director): *El Sector no lucrativo en España*, Madrid, Fundación BBVA, 2000.

-PÉREZ-DÍAZ, Víctor “La sociedad civil emergente a escala mundial”, *ASP Research Paper* 40(a)/2000.

-PÉREZ-DÍAZ, Víctor, LÓPEZ NOVO, Joaquín P.: *El Tercer Sector Social en España*, Madrid.

-MARCUELLO SERVÓS, CARMEN; BELLSOTAS-PÉREZ GRUSO, A; MARCUELLO SERVÓS, CHAIME: *Informe sobre las empresas de inserción en España*, CIRIEC-España, Facultad de Economía, Valencia, 2008.

-RETOLAZA ÁVALOS, JOSÉ L.; RUIZ ROQUEÑI, M; ARAUJO DE LA AMTA, A.: “Factores Estratégicos de éxito de las empresas de inserción”. *CIRIEC-España*, nº59.

-SAJARDO MORENO, A./CHAVES AVILA, R.”El Tercer Sector como realidad institucional. Delimitación y cuantificación en España y otros países desarrollados”, *Ekonomiaz*, nº 39, 1997.

-SUBIRATS, J. *Perfils d'exclusió social urbana a Catalunya*, Universitat Autònoma de Barcelona, 2005.

-TOMAS CARPI, J.A.: “La economía social en un mundo en transformación”. Valencia, *CIRIEC- España*, nº 25, 1997.

-VIDAL, I: *Inserción social por el trabajo. Una visión internacional*, CIES. 1995.

Webgrafía

<https://www.mayoresudp.org/analisis-del-tercer-sector-en-espana/>

<http://keniamontesformacion.com/itinerario-de-insercion-sociolaboral/>

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

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

<http://www.feicat.cat/>

www.cepes.es

[http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/4TRIM/AVANCE_TOT
AL.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/4TRIM/AVANCE_TOTAL.pdf)

ANEXO

Nombre:

1. ¿Cuál es el objeto social de su empresa?

2. ¿Cuándo se constituyó la empresa?

3. ¿A qué colectivo/s ayuda?

4. De los siguientes factores relacionados con las empresas de inserción, indique cuáles tienen influencia en el éxito de estas y por qué, y cuáles ha tenido en cuenta su empresa:

a) Ubicación territorial (por ejemplo, las ayudas que puede aportar una administración)

b) El sector al que se dedicará

- c) Variables estructurales de la empresa, es decir, los años de antigüedad, número de trabajadores, volumen de activos, facturación, beneficios y forma jurídica

- d) Variables vinculadas a la gestión de la empresa

- Orientación comercial de la empresa

- Calidad de gestión (plan estratégico, plan anual, plan de tesorería y sistema de control de gestión)

- Marketing

- Posición e innovación tecnológica

- Estructura organizativa

-Accesibilidad a la información

-Acceso a la financiación

-Alianzas y trabajo en red, es decir, tipo de colaboraciones con otras entidades

e) Activos intangibles como los valores compartidos, la imagen, prestigio o reputación o la relación con la administración

5. ¿Hay algún otro factor, a parte de los nombrados, que crea que influye en el éxito de las empresas de inserción, como podría ejemplo la crisis económica? ¿Cuál/es?

6. ¿Vuestra empresa ha incrementado su éxito en los últimos años? ¿Han influido en ello los factores nombrados anteriormente?