



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Análisis sobre el Avance en la
Incorporación Sociolaboral de Colectivos
en Situación de Exclusión a través de las
Oportunidades de Empleo que generan
las Empresas de Inserción



Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo 2009





Unión Europea
Fondo Social Europeo

. Agradecimientos: A todas las empresas y a su personal que desinteresadamente ha colaborado con la realización del presente estudio, a Blanca Miedes Ugarte del Observatorio Local de Empleo de la Universidad de Huelva y a la Fundación Andaluza para la Atención y la Incorporación Social (FADAIS), sin su colaboración y sus valiosas aportaciones esto no hubiera sido posible.

. Edita y Elabora: Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía, EIdA.

. Financia: Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo.

. Diseña: MB Global.

. Edición: Marzo 2010.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

ÍNDICE

1.	Introducción.....
2.	Aspectos metodológicos
3.	Empresas de inserción.....
3.1.	Perspectiva histórica
3.2.	Concepto y caracterización.....
3.3.	Las empresas de inserción como oportunidades de empleo e inclusión social
4.	Contextualización legal
4.1	Nivel europeo.....
4.2.	Nivel estatal
4.3.	Nivel autonómico.....
5.	Itinerario personalizado de inserción
6.	Dimensión territorial de la exclusión social y empresas de inserción: la importancia de lo local.....
7.	Balance social.....
8.	Los mercados protegidos y las 'clausulas sociales'.....
9.	Rasgos básicos 2008: principales resultados de las empresas de inserción y entidades promotoras en andalucía.
9.1.	Entidades promotoras.....
9.2.	Empresas de inserción
9.3.	Aspectos económicos.....
9.4.	Calidad, relaciones con el medio y expectativas de futuro
10.	Análisis de la contribución económica e impacto social de las empresas de inserción.
	Ahorro e ingreso potencial de la empresas de inserción
11.	Conclusiones y consideraciones finales
	Referencias



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Índice de tablas

Tabla 1. Ejes de la exclusión social.....	
Tabla 2. Propuesta de fases del itinerario de inserción.....	
Tabla 3. Destinatarios (evolución grupos con los que se trabaja).....	
Tabla 4. Empresas que cuentan con personal de no inserción.	
Tabla 5. Procedencia de los trabajadores en inserción.	
Tabla 6. Formación en las Empresas de Inserción.	
Tabla 7. Porcentaje de variación interanual de la facturación de las empresas.	
Tabla 8. Aportación de un trabajador en inserción.	
Tabla 9. Aportación de un trabajador de no inserción.	
Tabla 10. Resumen del ahorro e ingreso potencial de las EI.....	



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Índice de figuras

Figura 1. Esquema Empresas de Inserción-empleabilidad	
Figura 2. Características idiosincrásicas de las Empresas de Inserción.	
Figura 3. Antigüedad entidades promotoras	
Figura 4. Distribución territorial de las entidades promotoras.	
Figura 5. Forma jurídica de las entidades promotoras.	
Figura 6. Colectivos con los que trabajan las entidades promotoras.	
Figura 7. Actividades realizadas por las entidades promotoras.	
Figura 8. Fuentes de financiación.	
Figura 10. Forma jurídica de las Empresas de Inserción.	
Figura 11. Sectores productivos de las empresas.	
Figura 12. Grupos con los que trabajan las Empresas de Inserción (2008).	
Figura 13. Figura del gerente en las Empresas de Inserción.	
Figura 14. Evolución número total de trabajadores.	
Figura 15. Personal de no inserción de las EI.	
Figura 16. Personal de no inserción por provincias.	
Figura 17. Situación profesional de los trabajadores de no inserción (2008).	
Figura 18. Trabajadores en inserción por provincias.	
Figura 19. Trabajadores en inserción por edad y género.	
Figura 20. Trabajadores en inserción por tipos de contrato.	
Figura 21. Distribución de la duración media de permanencia en la EI.	
Figura 22. Resultados de inserción.	
Figura 23. Plan Personalizado de Inserción.	
Figura 24. Oferta de otros servicios por la entidad promotora.	
Figura 25. Procedimientos para la búsqueda de clientela.	
Figura 26. Canales de distribución.	
Figura 27. Cartera de clientes (2008). Porcentaje facturación.	
Figura 28. Forma de pago de los clientes (múltiple).	
Figura 29. Forma de pago a proveedores (múltiple).	
Figura 30. Principales acreedores.	
Figura 31. Promedio de facturación (2008) de las empresas.	



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Figura 32. Métodos de adquisición de activos.....

Figura 33. Distribución de las fuentes de financiación.....

Figura 34. Resultados después de impuestos (2008).



Unión Europea
Fondo Social Europeo

PRESENTACIÓN

El trabajo que aquí se presenta, el *Análisis sobre el avance en la incorporación sociolaboral de colectivos en situación de exclusión a través de las oportunidades de empleo que generan las Empresas de Inserción* ha sido realizado por la Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía con la financiación de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía (Resolución SC/EDM/00151/2008).

En el presente informe se realiza un análisis de la situación actual y de la evolución de las Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma de Andalucía, contemplando las acciones desarrolladas por estas empresas, realizando un estudio de mercado enfocado a la inserción sociolaboral y conociendo aspectos relacionados con la situación actual de los colectivos relacionados con estas empresas, de las propias empresas y de las posibilidades de inclusión vinculadas a la formación y al empleo ofrecido.

El momento de este estudio es clave si se tiene en cuenta el nuevo marco regulador que viene dado por la entrada en vigor de la Ley 44/2007 para la regulación del régimen de las empresas de inserción, así como por el trabajo que se está desarrollando para la aprobación del decreto andaluz que especifique los contenidos de esta ley en aspectos como la calificación y registro de empresas.

Presentamos un trabajo participativo y consensuado, teniendo presente aspectos de la dinámica empresarial, de los colectivos en inserción (aquellas personas con dificultades de inserción en el mercado laboral ordinario, tal y como quedan definidos en el Artículo 2 de la Ley 44/2007) de los profesionales de estas empresas y de los itinerarios de inserción que se desarrollan.

Este volumen recoge una serie de análisis y resultados referidos a estas cuestiones. Se realiza un análisis descriptivo de los principales rasgos característicos de las empresas de inserción de Andalucía participantes de este estudio. En segundo lugar, se presenta un análisis en términos de empleos de inserción generados, de la facturación, aspectos de relaciones con el medio, etc. Finalmente, se realiza, en líneas globales, una aproximación a la contribución económica de las empresas de inserción, en base al ahorro e ingreso potencial que generan, para concluir con un acercamiento a la aplicación de las cláusulas sociales.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

El principal objetivo es que los resultados que se muestran en este documento sirvan de guía a los financiadores actuales y a los potenciales, a promotores y a las propias empresas, con vistas a la planificación de acciones, decisiones metodológicas sobre los itinerarios de inserción sociolaboral e implantación de sistemas de autoevaluación.

Establecer esta dinámica de evaluación periódica y sistemática permitirá introducir a las empresas en la lógica de la información y conducirá a la elaboración de Balances Sociales, permitiendo visibilizar aún mejor la contribución actual y potencial de estas empresas a nivel social, económico y territorial.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

1. INTRODUCCIÓN

Este estudio se presenta en un momento en el que se han producido importantes novedades relacionadas con la regulación legal de las empresas de inserción y de las funciones que desarrollan en la inserción sociolaboral y contribución pública. Pretende dar respuesta a la necesidad de realizar un diagnóstico actualizado de estas empresas en el contexto de la comunidad autónoma andaluza.

La aprobación y entrada en vigor de la *Ley 44/2007 para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción*, considera a estas empresas un tipo especial dentro de las empresas de carácter social, considerando el empleo como uno de los principales factores de inserción social, que permite sentirse miembro activo de la sociedad.

Además de la actividad empresarial, llevan a cabo acciones sociales orientadas a la inclusión sociolaboral de personas en riesgo de exclusión para su incorporación posterior en el mercado laboral ordinario, pudiendo acceder a puestos de trabajo normalizados o emprender proyectos de autoempleo.

Estas figuras empresariales vienen desarrollando su actividad durante muchos años, adquiriendo mayor relevancia en el contexto económico y social actual, donde existen diferentes escenarios de exclusión social y numerosos ejes de desigualdad.

Las realidades existentes durante años, junto a las nuevas necesidades insertas en un contexto globalizado, flexible y con una gran importancia de los conocimientos y los flujos de información, deja patente que el empleo es un camino adecuado y necesario para la inserción social, pues comporta el acceso a derechos fundamentales como la salud o la vivienda, la educación y la protección social, mejorando también el autoconocimiento y la autonomía.

Así, la formación y seguimiento para mejorar la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión forman parte de muchos de los ejes de actuación de planes y políticas de ocupación, a los que se suman otra serie de iniciativas de inserción de carácter privado y del sector de la Economía Social que, en la mayoría de los casos, presentan una autosuficiencia financiera reducida, pero elevada en cuanto a factores sociales, personales y colectivos. Es en este ámbito donde destaca la labor que vienen desarrollando las Empresas de Inserción como elementos de economía solidaria, más allá de la esfera únicamente mercantil y productiva.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Para el desarrollo de estas acciones es fundamental contar con la presencia de las Administraciones Públicas, teniendo presente sus competencias y ámbitos territoriales de actuación, fomentando acciones de integración que potencien la participación plena de estas personas en el marco de las políticas activas de empleo.

Es en este contexto donde cobran un fuerte sentido los objetivos fundamentales de la estrategia europea de empleo: la consolidación de la inclusión social, la prevención de la exclusión del mercado laboral y el apoyo en la integración en el empleo de aquellas personas más desfavorecidas.

Con este estudio se presentan los principales resultados relacionados con la realidad de estas empresas de Andalucía, a partir de datos estadísticos propios que nos han permitido describir y conocer de primera mano la situación de estas empresas y, a la vez, mostrar su evolución en algunos aspectos.

Las conclusiones apuntan a la necesidad de seguir trabajando en el desarrollo, reconocimiento y apoyo de estas iniciativas, para lograr su objetivo social de generar puestos de trabajo para las personas que más dificultades pueden presentar para acceder y formar parte del mercado laboral.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Las personas beneficiarias principales del estudio que se presenta son las personas trabajadoras de estas empresas, tanto a nivel individual como colectivo, pero es a través del análisis de las empresas, ubicadas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, como es posible conocer sus principales necesidades, sobre todo teniendo en cuenta que uno de los objetivos de este tipo de empresas es lograr que las personas participen activamente en la toma de decisiones que afectan a su entorno laboral.

El trabajo ha seguido una metodología de investigación-acción-participativa.

La **Investigación-acción-participativa** es un enfoque de investigación e intervención social que persigue recoger las perspectivas e intereses de los sectores implicados en un proceso de acción social, otorgando el principal protagonismo a los colectivos afectados. La intención es potenciar los recursos disponibles en estos sectores, tanto a nivel del conocimiento como de acción.

Pereda, De Prada y Actis (2003) mencionan las siguientes características de la Investigación-acción-participativa:

- Traspaso de la relación sujeto/objeto (gestores/clientes) a la relación sujeto-sujeto. Los protagonistas principales y necesarios de los procesos son las personas afectadas por los problemas que se quieren abordar.
- Partir de las demandas o necesidades, en este caso de las Empresas de Inserción y de su personal contratado, como condición necesaria para que sean ellos los principales protagonistas del proceso.
- Unir la reflexión y la acción, la teoría y la praxis.
- Comprender la realidad social como una totalidad, concreta pero compleja a la vez.
- Plantear el proceso de investigación-acción-participativa como una vía de movilización y emancipación de los grupos sociales en situación de mayor riesgo de exclusión.

Otras características fundamentales de la metodología empleada en este estudio son:

- **Multidimensionalidad:** derivada de la perspectiva integral de los procesos de exclusión sobre los cuales se produce la intervención, asumiendo un enfoque que integra tanto la dimensión social (el empleo como factor de integración



Unión Europea
Fondo Social Europeo

social), económica (el empleo como principal fuente de ingresos que permite la autonomía) e incluso la política (el empleo como principal puerta de acceso al disfrute efectivo de derechos sociales).

- **Partenariado:** establecimiento de alianzas de los actores que intervienen, asumiendo la colaboración entre ellos, combinando experiencias y aportaciones para obtener mejores resultados.
- **Participación:** implicación de la población beneficiaria del proyecto. El proyecto es diseñado a partir de las necesidades detectadas por EIDA del conjunto de las Empresas de Inserción que la componen.

A fin de abordar el análisis de las EI se ha utilizado la metodología cuantitativa, que permite estructurar la investigación de forma minuciosa y posibilita la obtención de resultados numéricos y comparables, ya que el estudio parte de la necesidad de obtener datos actualizados que reflejen la realidad de estas empresas.

Por otra parte, se ha considerado importante utilizar una metodología de tipo cualitativo que completara las variables estadísticas estudiadas y que permitiera profundizar en aquellos aspectos que son difíciles de determinar a partir de Lo cuantitativo.

Este trabajo toma como punto de partida, para algunos de los indicadores que se muestran, el trabajo realizado en los años 2002 y 2003 en estudios sobre las Empresas de Inserción andaluzas (*Las Empresas de Inserción. Hacia un Balance Social y Hacia un Balance Social de las Empresas de Inserción en Andalucía, 2004* respectivamente), lo que permite comprobar si estas iniciativas continúan siendo una alternativa eficaz entre los modelos de inserción sociolaboral.

En el desarrollo del proyecto se han seguido las siguientes **fases** de trabajo:

- **Planificación del trabajo:** celebración de reuniones de organización, coordinación y planificación de las acciones a desarrollar en el proyecto, situando tres puntos de gestión, con tres técnicos responsables.
- **Diseño del cuestionario** empleado en la realización del estudio. El cuestionario ha sido diseñado, incorporando preguntas en relación al contenido y al tipo de respuesta (de opción abierta a opción de elección múltiple o pregunta cerrada).
- **Desarrollo de un seminario** de debate y consenso con las Empresas de Inserción pertenecientes a EIDA sobre el cuestionario diseñado, realizando algunas modificaciones en éste, que quedó finalmente diseñado tras el seminario, con los siguientes apartados principales (anexo I):



Unión Europea
Fondo Social Europeo

- Datos de las organizaciones sociales promotoras
- Datos generales de las Empresas de Inserción
- Datos sobre la creación y desarrollo de las EI
- Datos del funcionamiento de las empresas: personal de no inserción, personal en inserción, contratos, jornada de trabajo, plan personalizado de inserción
 - Resultados de inserción
 - Facturación
 - Clientes
 - Proveedores
 - Acreedores
 - Financiación de las empresas
 - Aspectos de fiscalidad
 - Resultados finales
 - Participación en procesos de calidad
 - Relaciones de las empresas con el medio
 - Expectativas de futuro de las empresas
- Aspectos positivos exportables
- Sugerencias

- **Trabajo de campo.** Esta fase se desarrolló entre los meses de Abril a Septiembre de 2009. Se procedió al envío de los cuestionarios a las Empresas de Inserción pertenecientes a EIDA. Esta fase se desarrolló durante un periodo de tiempo mayor que el previsto en la planificación inicial debido a las dificultades de las empresas para disponer del cuestionario completada en las fechas indicadas. La flexibilidad temporal permitió adaptar esta recogida de datos al ritmo de las empresas, aunque algunas de ellas finalmente no han colaborado en el estudio por diferentes motivos como la dificultad de acceder a ciertos datos (algunas trabajan con gestoría algunos aspectos de su empresa), dificultad de gestionar el tiempo para poder cumplimentar el cuestionario, etc.

Pese a los esfuerzos realizados por lograr una amplia respuesta, algunas empresas no han mostrado interés a la hora de cumplimentar los cuestionarios y otras han puesto diferentes motivos de la o colaboración en este estudio. Esto responde al hecho de que el registro de información sistemática, aunque pueda ser considerado importante, no supone una prioridad en el desarrollo diario de estas empresas, que deben dar respuesta a cuestiones de urgencia que requiere soluciones inmediatas. Esto, unido a cierta saturación a la hora de aportar información a distintas instituciones, así como a los investigadores interesados en el análisis de estas iniciativas son otras razones que pueden explicar la falta de respuesta. Por ello en los resultados que se presentarán posteriormente, hay cuestiones que no han sido



Unión Europea
Fondo Social Europeo

respondidas por todas las empresas colaboradoras, siendo elevado el número de omisiones de respuestas para cuestiones más difíciles de rellenar o en temas financieros y de fiscalidad.

- **Digitalización y análisis de los datos** recabados, empleando soportes de bases de datos y paquetes estadísticos (SPSS 17.0). Se realizó el tratamiento de la información disponible con el objetivo de conocer en una primera aproximación cuáles son las características principales de las empresas de inserción pertenecientes a EIDA en Andalucía.

- **Elaboración de del informe del estudio y celebración de jornadas.** Los resultados mostrados en el informe son presentados en una sesión-seminario a las Empresas de Inserción participantes y a miembros de EIDA, para la aportación de modificaciones o sugerencias que pueden ser incorporadas posteriormente al informe para la publicación del documento final del estudio.

El propósito es de devolución al sector los resultados procesados de la información extraída de los cuestionarios, poniendo de manifiesto las lagunas de información existentes (apartados del cuestionario que han sido menos respondidos, preguntas sin responder, dificultades de análisis, etc.).

- **Acciones de difusión, partiendo de la misma celebración de estas jornadas de divulgación** de los principales resultados contemplados en el informe final, de cara a la utilidad para las empresas, patrocinadores y actores territoriales vinculados y/o interesados en la temática. Estas acciones conllevan también la difusión pública del documento final y de un material informativo más dinámico consensuado por el equipo de trabajo para conseguir la mayor utilidad e impacto posible.

En la presente investigación se ha querido abarcar a la totalidad del universo de estudio analizado. Han participado finalmente un total de 27 empresas localizadas en las diferentes provincias andaluzas y que ejercen su actividad en diversos sectores económicos. El trabajo de campo desarrollado ha sido coordinado desde diferentes puntos de la comunidad andaluza a través de los técnicos de EIDA contratados para el proyecto.

El contenido del estudio en relación a los resultados que se presentan es el siguiente:

- Datos generales de las entidades promotoras.
- Datos generales y descriptivos sobre las empresas: características generales y grupos con los que trabajan.
- Datos relacionados con las personas trabajadoras: personas trabajadoras de no inserción, personas trabajadoras de inserción (procedencia, tipo de contrato, permanencia, remuneraciones, formación, proceso de inserción...).



Unión Europea
Fondo Social Europeo

- Datos económicos de las empresas: clientes, proveedores, acreedores, fiscalidad, financiación, facturación, resultados después de impuestos...
- Calidad, relaciones con el medio y expectativas de futuro

Posteriormente se ofrece un análisis estimado de la contribución económica e impacto social de las empresas de inserción, así como un acercamiento al concepto de cláusulas sociales.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

3. EMPRESAS DE INSERCIÓN

3.1. Perspectiva histórica

Las Empresas de Inserción, como iniciativas de integración socio-laboral, se han desarrollado fundamentalmente en Europa, Estados Unidos y Canadá como reacción a la crisis del empleo producida en los años setenta, con el fin de dar respuesta alternativa de recuperación a los servicios burocratizados ofrecidos por el Estado del Bienestar que no lograban dar soluciones a la heterogeneidad de situaciones a las que se enfrentaban los ciudadanos (especialmente los más marginados) y, a la incapacidad tanto del Estado como del mercado de resolver los problemas asociados a esta crisis económica.

En Andalucía, la **Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía (EIdA)** nace en julio de 1998 en Antequera (Málaga), agrupando inicialmente a una veintena de entidades con fines de inserción socio-laboral desde diferentes medios. La asociación agrupa a entidades promotoras públicas, privadas y a las propias empresas de inserción. Todas ellas son entidades que desarrollan su labor en el campo de la inserción socio-profesional de colectivos desfavorecidos, que han considerado la creación de empresas de inserción el mejor instrumento para culminar los itinerarios de inserción socio-laboral de sus personas beneficiarias. Las acciones puestas en marcha desde la asociación se orientan a conseguir que estas empresas no se consideren actividades marginales ni experimentales.

Los fines principales de EIdA son:

- Defensa de los intereses económico-sociales y empresariales de las empresas pertenecientes a la asociación, así como la promoción, apoyo y fomento del desarrollo de Empresas de Inserción en el ámbito autonómico
- Defensa de los intereses como colectivo de empresas
- Representación de las empresas asociadas para la consecución de inserción socio laboral y de los intereses de éstas
- Facilitar, contribuir y promover la inserción social y laboral a través de las Empresas de Inserción de colectivos social y laboralmente excluidos del mercado laboral ordinario
- Colaborar en la creación de un clima de opinión pública favorable a estas empresas y a las acciones que desarrollan



Unión Europea
Fondo Social Europeo

- Coordinación y colaboración con Administraciones Públicas y otras entidades y agentes sociales para el desarrollo de acciones que fomenten todos los objetivos propuestos.

Para la consecución de todos estos fines, EIdA ofrece un dispositivo integral de asesoramiento técnico a las empresas asociadas, englobando acciones de asesoramiento e información de ayudas y subvenciones, en la gestión económica y fiscal, en la creación de empresas (viabilidad, plan de empresa, etc.), en la tutorización de los recursos humanos, etc.

En el año 2001 se crea el **Observatorio Andaluz de empresas de Inserción** (OAEI) como iniciativa conjunta de EIdA y del Observatorio Local de Empleo de la Universidad de Huelva (OLE).

Este Observatorio nace con el objetivo de diseñar un mecanismo sistematizado de recogida y tratamiento de la información y de registro de indicadores pertinentes que permitieran visibilizar la evolución y actuación de estas empresas en el territorio andaluz, a través de la elaboración de estudios y evaluaciones de las Empresas de Inserción como instrumentos de inserción sociolaboral, permitiendo obtener balances sociales agregados.

En el año 2005 se interrumpe la actividad del OAEI debido principalmente al agotamiento de las empresas de inserción en proporcionar información para los estudios y balances sociales y al hecho de no producirse avances de carácter normativo hasta ese momento, lo que condujo también a no solicitar fondos para su continuidad.

Con este estudio se pretende retomar la dinámica de la información con la que nació el OAEI, que permite disponer de una línea base para este estudio a raíz de otros realizados previamente, posibilitando un análisis longitudinal de los aspectos contemplados, así como introducir a las empresas en esta dinámica de obtener información fiable sobre su funcionamiento y sobre la incorporación sociolaboral de colectivos en situación de exclusión, a través de las oportunidades de empleo que generan.

3.2. Concepto y caracterización

Hasta la entrada en vigor de la Ley 44/2007 de 13 de diciembre para la regulación del régimen de Empresas de Inserción, existían diferentes conceptualizaciones, pero esta ley las define en su artículo 4 como "*aquella sociedad*



Unión Europea
Fondo Social Europeo

mercantil o 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".

Las principales características de las Empresas de Inserción, que se derivan de la definición legal, son:

- Ser entidades con forma jurídica de sociedad mercantil o cooperativa legalmente constituida
- Disponer de la calificación correspondiente por parte de los organismos autonómicos competentes
- Realización de actividad económica de producción de bienes y/o servicios
- Objeto social de integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social, adquiriendo con ello el carácter instrumental que les caracteriza, no siendo un fin en sí mismas, ni meros instrumentos, sino actores de intervención sociolaboral
- Proporcionar procesos personalizados y asistidos de inserción, asumiendo una apuesta por el carácter de transición más que finalista
- Estar promovidas o participadas por una o varias entidades promotoras
- Mantener un cómputo anual de porcentaje de personas trabajadoras en proceso de inserción de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año (no pudiendo ser inferior a dos).
- Aplicar al menos el 80% de los resultados disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- Realizar Balance Social anual
- Estar registradas en el Registro correspondiente de su forma jurídica así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción. Esta necesidad de contar con un registro específico de estas empresas es un tema que surgió hace años (Santos y Sanz, 2001).

Para EIdA, las Empresas de Inserción son *empresas de producción de bienes y servicios cuyo objeto es la integración laboral de personas provenientes de situación de exclusión social, proporcionando a las personas trabajadoras procesos integrados y personalizados de trabajo remunerado, formación profesional, habituación laboral y social y, en su caso, servicios de intervención o acompañamiento social que permitan su incorporación al mercado ordinario a través de los contratos vigentes.*



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Son experiencias que ofrecen un aprendizaje integral, una transición laboral que tiene como objeto generar en sus trabajadores y trabajadoras autonomía y competitividad para el acceso al mercado de trabajo ordinario a medio plazo. El modelo de aprendizaje que suele ofrecerse responde a un aprendizaje inductivo que permite experimentar y aprender mediante la acción.

Estas empresas proporcionan marcos de organización más flexibles que las de carácter convencional, otorgan gran importancia a la persona como eje del proceso de trabajo y ofrecen un recurso de transición y de adquisición de habilidades sociales, personales y laborales a partir de la realización de una experiencia laboral concreta.

Se trata, por tanto, de iniciativas que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción sociolaboral, presentando una doble vertiente estructural:

- Son estructuras empresariales que participan de las dinámicas y de la competitividad del mercado y que deben ser viables en términos de rentabilidad y beneficio empresarial. Tienen que ofrecer calidad técnica y establecerse en sectores rentables según el contexto cultural, económico, social...

- Son estructuras de intermediación, medio de inclusión social a través del empleo, ocupando a las personas por un periodo de tiempo limitado, en el cual han de culminar su adaptación al mercado de trabajo ordinario.

Existen diferentes formas jurídicas en las que pueden constituirse estas empresas, ya que al no existir regulación específica que contemple expresamente esta figura empresarial, éstas confieren personalidades jurídicas que le permiten el desarrollo de su actividad.

- Persona empresarial individual (autónomo/a): ejerciendo de forma habitual y por cuenta propia una actividad empresarial

- Sociedad mercantil: asociación de personas con fondo patrimonial común para colaborar en la explotación de una empresa, con ánimo de obtener un beneficio individual, participando en el reparto de las ganancias que se obtengan. Pueden ser:

- Sociedad Anónima
- Sociedad Anónima Laboral
- Sociedad Limitada
- Sociedad Limitada Laboral
- Sociedad Limitada Unipersonal
- Sociedad Limitada Nueva Empresa
- Sociedades Laborales
- Sociedad cooperativa

- Formas no lucrativas: pudiendo optar a las siguientes formas:



Unión Europea
Fondo Social Europeo

- Asociación
- Fundación

La mayoría de las EI surgen a raíz de la iniciativa de una o varias entidades promotoras para el apoyo de estas personas en exclusión o con riesgo de estarlo en su inserción social y laboral.

3.3. Las empresas de inserción como oportunidades de empleo e inclusión social.

El sistema económico actual está experimentando, desde hace años, transformaciones relevantes de cara al mercado de trabajo y a los procesos socio laborales. Existen diversos factores que están propiciando estos cambios en las bases productivas y en los aspectos laborales, tales como: nuevas formas productivas con nuevas tecnologías, cambios en las formas de gestión de las empresas, procesos de calidad, segmentación de la demanda y heterogeneidad en los nichos de mercado... Estos aspectos deben ser considerados dentro de un panorama cada vez más globalizado en los diferentes sectores económicos, teniendo en cuenta que, por un lado, deben considerarse los cambios relacionados con los procesos de producción y gestión y, por otro, los intercambios y flujos de mercado existentes.

Los cambios demográficos (el envejecimiento de la población, las migraciones y las nuevas formas de convivencia familiar, entre otros) conforman una sociedad cada vez más compleja y diversificada que integra a unos y margina a otros. Por otra parte, la transformación económica vinculada al desarrollo de la actividad industrial, en un contexto globalizado donde cobran cada vez más importancia el conocimiento y la información, hace que la realidad económica sea más flexible, afectando directa e indirectamente al mercado de trabajo y actuando, en numerosas ocasiones, en perjuicio de las personas trabajadoras.

Las Empresas de Inserción, en este escenario, son elementos de construcción de economía social y solidaria, entrelazando aspectos económicos y sociales. Tal y como mencionan Marcuello, Bellostas, Camón, Marcuello, Moneva, Laliena, y Ortas (2007) a pesar de no estar exentas de críticas en su convivencia con estructuras del libre mercado, estas empresas se han convertido en una referencia muy válida en dar respuestas de inclusión para aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Con el término exclusión se hace referencia a personas que se encuentran fuera de la situación que socialmente es considerada como normalizada. Castel (1995) define la exclusión social como un fenómeno social que separa a individuos y grupos sociales de los elementos económicos, jurídicos y sociales que los fijaban a los espacios sociales normalizados, así como de la existencia de zonas, socialmente vulnerables en las que la pobreza deja de ser una situación estática, para convertirse en un proceso dinámico, en el que los individuos pueden estar en la exclusión, o la inclusión, intermitentemente.

Es posible afirmar, siguiendo el informe publicado por la Fundación Un Sol Mon (2007), que la exclusión se produce a partir de la acumulación e interrelación de factores de vulnerabilidad social que pueden afectar a personas o grupos que tienen dificultades para participar en los ámbitos de la vida social en concordancia con el esquema normativo dominante. Esta concepción de la exclusión va más allá de las necesidades económicas y financieras, tejiendo una red multisectorial y multicausal vinculada a la vulnerabilidad y a los procesos de exclusión.

A partir de las diversas experiencias de investigación sobre las condiciones de vida de la población excluida en diversos ámbitos geográficos, Laparra y Pérez (2009) establecen una concepción de la exclusión social sustentada en tres ejes (tabla 1): el eje económico (la producción y la distribución), el eje político (la ciudadanía política y la ciudadanía social) y el eje relacional (la ausencia de lazos sociales y las relaciones sociales perversas).

Tabla 1. Ejes de la exclusión social

Ejes	Dimensiones	Aspectos
Económico	Participación en la producción	Exclusión de la situación salarial normalizada
	Participación en el consumo	Pobreza económica y privación
Político	Ciudadanía política	Acceso efectivo a los derechos políticos. Pasividad política
	Ciudadanía social	Acceso limitado a los sistemas de protección social: sanidad, vivienda, educación...
Social	Ausencia de lazos sociales	Aislamiento , falta de apoyos sociales
	Relaciones sociales 'perversas'	Desviación, conflictividad social y familiar

Fuente: Laparra y Pérez, 2009.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Considerando estas definiciones y ejes del concepto de exclusión en la realidad actual, la lucha por la inclusión a través del empleo debe contemplar conjuntamente acciones de inserción socio laboral, estrategias de recuperación económica y de empleo en los individuos, y todas las acciones deben estar integradas en el territorio en el que se encuentran insertas, buscando y estableciendo sinergias con los actores públicos y privados de los diferentes sectores del desarrollo.

Es importante señalar que las fronteras entre marginación e integración no están claramente definidas, puesto que ocupar posiciones exteriores en la sociedad no equivale a estar absolutamente excluido del sistema. La marginación no niega por completo la posibilidad de participación, pudiendo existir cierta forma de pertenencia aunque sea diferente a la de otros grupos que se consideran socialmente integrados.

La exclusión social puede conllevar, por lo tanto, diferentes consecuencias:

- La carencia de de ingresos fruto del desempleo o subempleo.
- Falta de respaldo de los sistemas de protección social fundamentales, unido a carencia de elementos de bienestar como vivienda, salud, educación...
- Búsqueda de actividades marginales como medio de subsistencia.
- Consecuencias para la propia imagen y autoestima, pasividad, debilidad, disminución de las aspiraciones y proyectos, etc.
- Disminución y/o carencia de las relaciones y apoyo social.

Aunque hablar de exclusión del mercado de trabajo no es sinónimo directo de exclusión social, son conceptos que en numerosas ocasiones se asimilan, otorgando un carácter de gran relevancia al empleo en la integración de las personas. La exclusión social tiene un carácter multidimensional, y según Sánchez-Urán (2006) su dimensión principal es la que gira en torno al empleo y la protección social, siendo factores claves de integración y representando uno de los recursos principales para las personas.

Esta asimilación puede explicar también, en parte, la utilización de la expresión *inserción social mediante el trabajo* para hacer referencia, como citan Asensio y Miedes (2001), al conjunto de prácticas institucionalizadas, públicas y privadas, que tratan de suplir a los mecanismos ordinarios de integración social ofreciendo oportunidades directas o indirectas de acceso al empleo a aquellas personas cuya participación activa en el mercado laboral, sin un apoyo de este tipo, estaría muy complicada.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

En relación con esta inserción mediante el trabajo se encuentra el denominado *empleo protegido dependiente*, que es el que se genera para la contratación laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión social mediante la creación de una estructura empresarial específica, con los objetivos de: facilitar una actividad productiva y remunerada en un entorno de normalidad laboral, interviniendo en actividades productivas; facilitar apoyos formativos, personales y sociales para preparar a las personas trabajadoras para el acceso a un empleo ordinario o normalizado y facilitar este tránsito al empleo normalizado (Carmona y Requerey, 2004).

Desde esta perspectiva, el objetivo de las empresas de inserción laboral no es tanto el logro de un empleo más o menos protegido, como la consecución por parte de la persona de un grado de empleabilidad que posibilite la contratación en una empresa ordinaria, entendiendo **empleabilidad** como la capacidad para posicionarse en el mercado de trabajo teniendo en cuenta que es una realidad dinámica (Asensio y Miedes, 2001).

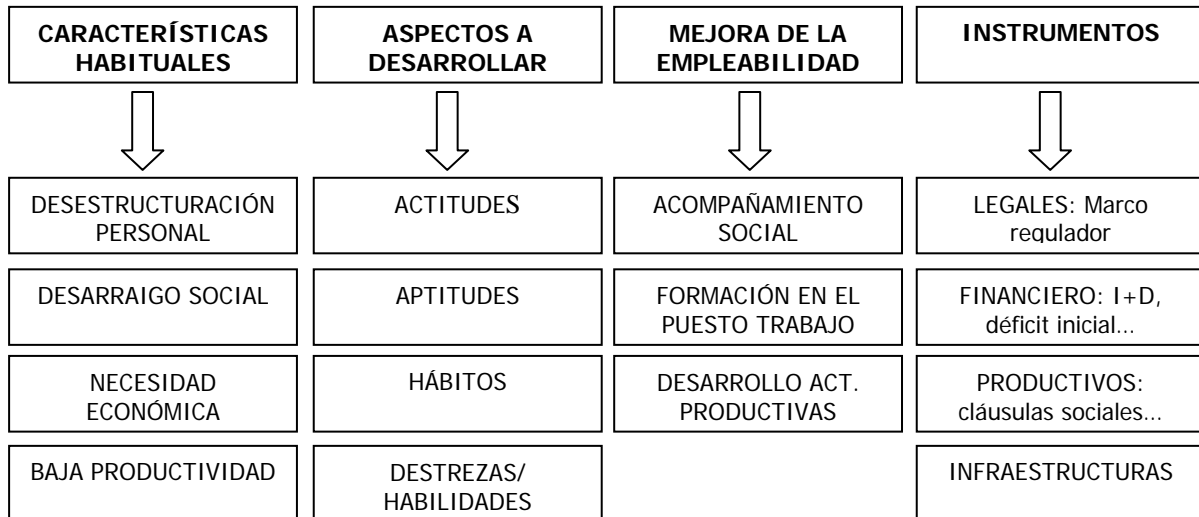
Para la mejora de la empleabilidad hay que potenciar y/o desarrollar aspectos importantes como las aptitudes, actitudes, hábitos, destrezas...

Carmona y Requerey (2004) ofrecen el siguiente esquema (figura 1) como muestra de la vinculación de los procesos de exclusión, las Empresas de Inserción, la empleabilidad y la inclusión sociolaboral.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Figura 1. Esquema Empresas de Inserción-empleabilidad



Fuente: Carmona y Requerey (2004).

Las Empresas de Inserción son un tipo de instrumento social orientado hacia estos fines, cuyas potencialidades, según Carmona (2005) más relevantes son:

- Desde el punto de vista personal y humano, el desarrollo de la autonomía personal y la consideración del trabajador como protagonista de su propia inserción laboral.
- Desde la perspectiva de los mercados de trabajo, actúan mejorando la información de la demanda acerca de la cualificación de la oferta.
- Desde la óptica de la intervención social, fortalecen y refuerzan las políticas sociales de las que las personas trabajadoras en inserción son beneficiarias.
- Desde el aspecto financiero, las personas trabajadoras de inserción comienzan a percibir sus ingresos del mercado laboral ordinario prescindiendo de los subsidios públicos.

Pero además de su relevancia, impacto y contribución social, estas figuras empresariales representan un ahorro para las administraciones públicas, contratando a personas que en muchos casos serían sujetos susceptibles de recibir algún tipo de prestación económica. A este hecho hay que unirle el gasto del acompañamiento que tendrían que recibir de los profesionales de los servicios públicos correspondientes (trabajadores y trabajadoras sociales, educadores y educadoras, orientadores y



Unión Europea
Fondo Social Europeo

orientadoras, etc.), lo que reduce muy considerablemente el gasto público en ambos sentidos.

El hecho de que estas personas dispongan de un contrato laboral hace que coticen a la Seguridad Social, pasando a ser sujetos económicamente activos. Los beneficios no son solo cuantitativos, sino que estas empresas añaden un valor cualitativo, incorporando pautas y acciones vinculadas a puestos de trabajo específicamente destinados a la inserción y articulando su actividad con el desarrollo económico y social de su entorno más próximo.

Esta vinculación territorial orienta el trabajo hacia la identificación de necesidades del territorio en el que se inserta la empresa, a las que dar soluciones desde los recursos disponibles y la participación de los agentes sociales presentes con medios como la planificación estratégica, la promoción de empleo, incremento de la calidad de vida, fortalecimiento del tejido empresarial existente y creación de nuevas actividades económicas...

Todo esto conduce a pensar que la mejora de las condiciones de vida de los sectores con mayor riesgo y vulnerabilidad socioeconómica y su acceso al mercado de trabajo contribuyen, notablemente, a eliminar la pobreza y precariedad, convirtiendo a los individuos en miembros activos de la sociedad, no sólo a través de su trabajo, sino también por su contribución a la sostenibilidad de los sistemas de protección y seguridad social.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

4. CONTEXTUALIZACIÓN LEGAL

4.1 Nivel Europeo.

En el marco de la Unión Europea es posible mencionar gran cantidad de normativa vinculada con acciones de inclusión sociolaboral, siendo algunas de las más relevantes:

- Programa de Acción Comunitario para fomentar la cooperación entre los Estados Miembros para la lucha contra la exclusión social (2002-2006) aprobado en diciembre de 2001.
- Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social - Progress (2007-2013). Este programa está dividido en cinco secciones que corresponden a cinco ámbitos de acción principales: empleo, protección e integración social, condiciones de trabajo, no discriminación y diversidad e igualdad de género.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones de 2 de julio de 2008 denominada "*Un compromiso renovado en favor de la Europa social: reforzar el método abierto de coordinación en el ámbito de la protección social y la inclusión social*".

Aunque exista esta normativa comunitaria, la realidad de la integración e inserción sociolaboral a través de empresas en el ámbito europeo es muy heterogénea. Tal y como recoge la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción en España, existe un amplio abanico de marcos legales en los países europeos que dan lugar a diferentes modelos. Los principales modelos podrían resumirse del siguiente modo:

- La contratación de personas en desventaja en la empresa normalizada es el modelo predominante en países como Alemania, Holanda o Finlandia, ofreciendo un apoyo integral durante el periodo de adaptación de las personas trabajadoras.
- Modelo de ofrecimiento de un servicio social de empleo en la empresa privada a los beneficiarios de políticas de empleo (mayoritariamente en Italia y Luxemburgo).
- Modelo que se centra en la creación de estructuras empresariales específicas (públicas o privadas).
- El modelo que facilita la creación de nuevas empresas públicas (de promoción municipal) en sectores de utilidad pública, como se produce en algunos casos en Alemania.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

- La ampliación del ámbito de acción de las instituciones sociales y formativas, permitiendo una presencia limitada en el mercado ordinario (Austria, Dinamarca).
- La ampliación del cometido y ámbito de acción de las corporaciones municipales, ofreciendo empleo protegido y actividades socialmente útiles (Holanda, Dinamarca).

En cuanto a las personas trabajadoras de estas empresas, dada la heterogeneidad existente en Europa en cuanto a legislación, formas jurídicas, etc., según un estudio de Spear y Bidet (2003), existen dos grandes categorías en las personas empleadas en inserción de estas empresas: personas con minusvalías y personas con capacidad normalizada de trabajo pero con problemas (desempleados con problemas sociales diversos, personas desempleadas de larga duración, personas jóvenes desempleadas de baja cualificación, personas desempleadas pertenecientes a minorías discriminadas y mujeres desempleadas).

4.2. Nivel estatal.

En la Unión Europea, España es uno de los últimos países en tener una legislación específica sobre Empresas de Inserción, a pesar de que el proyecto de ley inició su tramitación hace muchos años.

El contexto legal de las Empresas de Inserción en España ha experimentado un cambio sustancial con la entrada en vigor de la *Ley 44/2007 de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción*, que ha permitido establecer un nuevo escenario de la actividad que desde hace años realizan las empresas de inserción, estableciendo un marco facilitador de la inserción laboral a través de estas figuras.

Esta ley nacional recoge los principales aspectos de regulación de estas empresas, concretizados en las diferentes comunidades autónomas a través de decretos, según la realidad propia de cada una y de las necesidades existentes.

La ley se fundamenta en el Art. 9 de la Constitución Española (1978) que ordena a los poderes públicos facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social, así como en el derecho y el deber del ejercicio de un trabajo, reconocido en el Art. 35. En ella queda recogido que deben involucrarse las Administraciones Públicas para potenciar esta plena participación, sobre todo de aquellos colectivos más afectados o con mayor riesgo de exclusión sociolaboral.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Un aspecto de crucial importancia es la caracterización de las personas que pueden ser consideradas trabajadores en inserción, siempre que sean acreditadas por los Servicios Sociales públicos competentes y que quedan recogidas en el artículo 2. Estas personas son:

- Las personas perceptoras de rentas mínimas de inserción o prestación similar y los miembros de la unidad de convivencia de las personas receptoras.
- Las personas que no pueden acceder a las prestaciones:
 - Por falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento.
 - Por agotamiento del periodo máximo de percepción legalmente establecido.
- Personas jóvenes entre 18 y 30 años provenientes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas adictivos en rehabilitación y reinserción.
- Personas internadas de centros penitenciarios que pueden acceder a un empleo, liberados condicionales y ex-reclusos.
- Menores internos e internas cuya situación les permita acceder a un empleo, lo que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- Personas de centros de alojamiento alternativos autorizados por las Comunidades Autónomas.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas.

Este conjunto recogido legalmente deja en incertidumbre la situación de personas con discapacidad, que en cualquier caso, podrían ser incluidas en personas procedentes de servicios de inserción social, pero que no quedan registradas como colectivo específico, cuando parece ser que la realidad de las empresas de inserción que ya están en funcionamiento recogen a estas personas como trabajadores en inserción.

Otro de los aspectos relevantes recogidos en la ley es la obligación de realizar y presentar anualmente un **balance social**, incluyendo no sólo la memoria económica sino también los aspectos de carácter social como el grado de inserción de las personas trabajadoras, composición de la plantilla, tareas y servicios desarrollados, líneas y previsiones para el año siguiente, etc.

El balance social de las empresas y el itinerario personalizado de inserción son desarrollados con mayor profundidad en capítulos específicos de este informe.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Señalar, por último, que dentro de las medidas de promoción de las empresas de inserción la ley contempla (capítulo V) diferentes ayudas para la contratación de personas en situación de exclusión social, subvenciones que pudieran compensar los sobrecostos laborales que se producen en la actividad empresarial, y las ayudas correspondientes al seguimiento del itinerario de inserción social. Asimismo, se reconocen otras ayudas para la creación y desarrollo de empresas de inserción.

Además de la base normativa fundamental de esta ley, existe para este mismo ámbito territorial el **Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008-2010**, que nace con el fin de dar continuidad a la estrategia

Nacional planteada en el período 2006-2008.

Este Plan recoge como uno de sus cinco objetivos prioritarios, fomentar el acceso al empleo a través de la participación en el mercado laboral y la lucha contra la pobreza y la exclusión social, fomentando el acceso al empleo mediante la promoción de políticas de inclusión activas, garantizando y mejorando los recursos económicos mínimos y trabajando para alcanzar una educación de calidad con equidad.

Es necesario, tal y como queda reflejado en este Plan Nacional, dirigir políticas activas de empleo hacia los sectores sociales de mayor vulnerabilidad, combinándolo con adecuadas prestaciones de servicios públicos (servicios sociales, servicios de empleo, etc.) que ayuden y posibiliten la salida de la situación de riesgo de exclusión.

El reto nacional actual se enmarca en la discutida futura Ley de Inclusión, que desde hace algún tiempo se reclama, se discute y se analizan posibles borradores, para poder disponer de una ley adecuada, realista y ajustada a la realidad y a las necesidades de los diferentes actores que trabajan en el campo de la inclusión.

4.3. Nivel autonómico

Andalucía se sitúa, según la Encuesta de Condiciones de Vida 2007, en la cuarta comunidad con más personas que viven por debajo del umbral de la pobreza, sólo superada por Ceuta y Melilla y en primer lugar Extremadura.

En la actualidad, la comunidad autónoma se encuentra en un importante momento en cuanto a la adecuación de las políticas sociales a las nuevas situaciones

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Empresas de Inserción de Andalucía

Empresas de Inserción de Andalucía
Publicación electrónica
ISBN: 978-84-629-9008-8

Junio, 2010



Unión Europea
Fondo Social Europeo

de pobreza y exclusión. En la actualidad estamos a la espera de que pase al Parlamento para su tramitación la *Ley de Inclusión Social*, que fue sometida a finales de 2007 a información pública para que se formularan alegaciones. No obstante, las iniciativas públicas son las que la Junta desarrolla desde el año 2003 estipuladas en el marco del **I Plan Andaluz para la Inclusión Social (2003 – 2006)**, herramienta que permite gestionar objetivos y actuaciones en el marco territorial autonómico en cuanto a acciones sociales, económicas, etc. vinculadas a la inclusión social.

En este Plan se confiere un mayor protagonismo a la colaboración con las Empresas de Inserción, enumerando diferentes acciones relacionadas con la mejora de las Zonas con Necesidades de Transformación Social (donde se ubican la mayor parte de estas empresas) como:

- La promoción de la actividad empresarial de estas zonas, mediante el apoyo de iniciativas de economía solidaria y mejorando las condiciones de empleo.
- Apoyar y fomentar las Empresas Colaboradoras de Inserción Laboral.
- Favorecer e impulsar el desarrollo de Empresas Colaboradoras de Inserción que se ubiquen en el territorio donde se realice un Proyecto Común de Intervención.
- Promover la inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de condiciones de las licitaciones de obras y servicios que efectúe la Administración de la Junta de Andalucía.

En cuanto a la normativa estatal en materia de Empresas de Inserción, la ley nacional permite contemplar especificaciones a nivel autonómico a través del desarrollo de decretos. En la disposición transitoria primera de la ley se contempla que las funciones de calificación y registro de las empresas serán objeto de adaptación por parte de las Comunidades Autónomas, en un plazo que no supere los seis meses desde la entrada en vigor de la ley. Además, en la disposición final segunda, la ley recoge que las Comunidades Autónomas podrán dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente ley en el marco de sus competencias.

En Andalucía, no se dispone aún de un decreto autonómico que permita realizar esta clasificación y registro, pero existen una gran cantidad de comunidades autónomas españolas que sí han desarrollado normativas autonómicas, tal es el caso de Aragón, Cataluña, Valencia, Madrid, Castilla la Mancha, País Vasco, Navarra, Islas Baleares, La Rioja, Galicia.... En el anexo II es posible comprobar a través de un



Unión Europea
Fondo Social Europeo

conjunto de cuadros comparativos diferentes aspectos relevantes de las diferentes normativas autonómicas.

Esta ausencia de normativa autonómica andaluza puede comportar ciertas dificultades para las empresas y, más aún, para sus trabajadores y trabajadoras, dada la heterogeneidad existente en los procesos de trabajos orientados a la inclusión y la ausencia de pautas comunes normalizadas.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía se está trabajando en una propuesta de *Decreto regulador de Empresas de Inserción*, por el que se regule el procedimiento de calificación y se cree el registro de las Empresas de Inserción autonómico. Este decreto tiene por objeto establecer un marco normativo en este ámbito territorial que fomente la inserción de las personas en situación o grave riesgo de exclusión social.

Este decreto, además de responder a la ley, se ampara en el Estatuto de Autonomía que en su artículo 63.1.1º atribuye a la Comunidad Autónoma las competencias en materia de empleo y relaciones laborales, incluidas las políticas activas de empleo vinculadas con la incorporación al mercado de trabajo.

Los objetivos básicos que debe perseguir el Decreto de EI de Andalucía se resumen en: establecer las bases para la creación (requisitos mínimos) y promoción de las EI (catálogo de subvenciones y ayudas); contemplar la doble estructura (mercantil y social) y crear el registro andaluz de EI.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

5. ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN

Como se ha mencionado, la Ley 44/2007 recoge en uno de sus artículos (Art. 3) la existencia del itinerario de inserción socio laboral y de acompañamiento.

Este **itinerario de inserción sociolaboral personalizado** se desarrollará mediante medidas de intervención y acompañamiento, servicios de orientación, tutoría, formación, habituación laboral y social a través del ejercicio del trabajo remunerado, para satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificulta el desarrollo personal y laboral de los individuos. Para realizar este itinerario y prestar todos estos servicios, las empresas podrán disponer de los servicios sociales públicos y de los servicios públicos de empleo, que son los responsables de establecer los criterios de estos itinerarios.

La relación con los primeros de estos dos servicios se centrará principalmente en la acreditación de las situaciones de exclusión y el seguimiento del proceso. En cuanto a los segundos, realizarán el seguimiento de los itinerarios e inserción laboral y proporcionarán formación con certificación.

El proceso de inserción laboral se debe completar con las aportaciones del conjunto de instituciones que componen el sistema de bienestar social (acceso a la educación y la cultura, atención socio sanitaria, acceso a la vivienda, servicios sociales comunitarios y especializados y acceso al ocio y al disfrute del tiempo libre).

Por todo ello, la relación con el empleo debe ser un referente obligado a la hora de abordar los procesos de inserción socio-laboral. (Carmona y Requerey, 2004), sin olvidar la concreción en el diseño y desarrollo de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral adaptados y consensuados para cada persona, en los que en función de su situación y necesidades se realizarán una serie de actuaciones y se pondrán en marcha de forma coordinada una serie de recursos de formación, empleo, educativos, sociales.

El itinerario de inserción es definido, según Carmona (2002), como un medio para el seguimiento, evaluación, y desarrollo de acciones de orientación personal y profesional, de acciones formativas para el desarrollo técnico-profesional y personal, y de acompañamiento social, de las personas en formación-producción.

Con el término de *personas en formación-producción* se denomina la situación de aquellas personas contratadas por la empresa de inserción para desarrollar una



Unión Europea
Fondo Social Europeo

actividad mediante la que puedan alcanzar un elevado grado de empleabilidad, lo que conlleva formación, desarrollo de competencias, habilidades, hasta alcanzar un nivel de rendimiento laboral equiparable al exigido a cualquier trabajador de la misma categoría en cualquier empresa ordinaria.

El proceso formativo y de seguimiento en las Empresas de Inserción no se debe limitar al perfil profesional concreto requerido en el puesto de trabajo desempeñado, sino que debe incluir necesariamente la adquisición de habilidades personales y sociales que permitan el buen desarrollo profesional y desenvolvimiento en el contexto social que rodea a la persona.

Este itinerario puede ser concebido de dos formas que conllevan acciones y consecuencias diferentes:

- *Perspectiva lineal*: acciones sucesivas orientadas a la inserción sociolaboral, siendo la última fase la incorporación al mercado laboral ordinario. El aspecto negativo de esta concepción es la heterogeneidad de situaciones personales posibles que conducen a la necesidad de adaptaciones personales.

- *Perspectiva circular y dinámica*: en esta concepción el empleo ordinario no es concebido como fin único sino que es considerado un medio para la consecución de la integración social. Esta perspectiva tiene como una de sus ventajas, según Carmona y Requerey (2004), que la relación que se establece entre los profesionales y las personas en dificultad social es totalmente distinta y más positiva que la relación tradicional que se establece en servicios basados en la atención personal.

Con una visión dinámica del proceso, el objetivo fundamental es incidir en la identificación y resolución de los déficits y carencias personales de manera que las personas, a través del proceso de inserción, adquieran la autonomía necesaria para gestionar adecuadamente su vida, tanto personal como laboral.

Este objetivo conlleva un planteamiento personalizado e integral, contemplando los diferentes ejes vertebradores del proceso de inserción: empleo, sociolaboral, formativo y psico-social. En todo momento se concibe este proceso como voluntario, flexible, atemporal, sistemático, de cambio y de desarrollo.

Para Carmona y Martínez (2005) el plan personalizado o itinerario de inserción tiene al menos dos dimensiones en cuanto a estrategia de inserción: una de registro documental de las distintas acciones y resultados obtenidos y otra de proyecto personal en un nivel más concreto como programa de actuaciones a realizar por el



Unión Europea
Fondo Social Europeo

sujeto para el logro de la inserción sociolaboral. Estos autores muestran a modo de resumen las fases que podrían establecerse en los itinerarios de inserción (tabla 2) y que sirven de orientación para el diseño e implementación de estos itinerarios en las empresas, adaptándolo a aquellas características o condiciones particulares de la propia empresa y del trabajador/a.

Tabla 2. Propuesta de fases del itinerario de inserción.

FASE	OBJETIVOS	INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
1.Contacto	Conocimiento formal mutuo, clarificación de objetivos, confianza y compromiso de continuidad	- Expediente de trabajo -Entrevista inicial de orientación y diagnóstico	Comunicación abierta y directa, sin tiempos ni espacios rígidos
2.Diagnóstico	Determinar el grado de afectación de las variables que determinan la inclusión	-Informe diagnóstico	
3.Acogida	Información del sentido y objetivos de la empresa, del organigrama, funciones y tareas	- Guía de acogida	
4.Contratación	Compromiso mutuo formalizado	- Protocolo de contratación	
5.Formación-producción	Construir significados en torno a los conceptos de rendimiento laboral, carrera profesional, participación social y otros asociados	- Plan formativo del alumno/a - Programa de habilidades sociales y autoestima - Programa de formación cívico-social - Cuaderno de seguimiento y evaluación del trabajador/a	Cada programa requiere un planteamiento propio, pero comparten la comunicación personalizada y la enseñanza para la autonomía.
6.Gestión de la inserción en empresas normalizadas	'Acompañar' a las personas trabajadoras en el conocimiento de otras empresas y	- Guía de recursos para la búsqueda activa de empleo	Acompañamiento social y búsqueda activa de empleo



Unión Europea
Fondo Social Europeo

	anticipación de las posibles situaciones, así como reconocer las fortalezas y debilidades para afrontar con garantías la salida de las EI		
--	---	--	--

Fuente: Carmona y Martínez (2005).



Unión Europea
Fondo Social Europeo

6. DIMENSIÓN TERRITORIAL DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL Y EMPRESAS DE INSERCIÓN: LA IMPORTANCIA DE LO LOCAL.

Uno de los grandes retos para la sociedad y la economía actualmente, sin duda, el crecimiento y desarrollo de las estructuras sociales y económicas de ámbito local, frente la realidad de un sistema globalizado.

Dada la configuración administrativa del Estado español y la creciente descentralización de competencias en materia social al plano autonómico y local, los municipios juegan un papel fundamental en la inclusión de los colectivos más necesitados y de aquellos en riesgo de exclusión, así como en el desarrollo de las políticas sociales.

El hecho de que las Empresas de Inserción trabajen con colectivos en riesgo de exclusión nos conduce, en numerosas ocasiones a una realidad: un gran número de estas empresas se localizan en las denominadas Zonas con Necesidades de Transformación Social (ZNTS) y/o zonas con alto índice de problemáticas sociales, realizando su actividad e implicándose en el desarrollo socio-económico de territorios desfavorecidos.

Estas ZNTS son consideradas zonas de actuación preferente debido a la acumulación de situaciones de extrema degradación tanto urbana como social, constituyendo espacios claramente delimitados en los que concurren situaciones complejas de pobreza y marginación.

Desde el prisma del desarrollo económico y social, son un elemento de construcción de una economía solidaria, puente entre la economía mercantil y no mercantil hacia una economía plural que puede ampliar las posibilidades en igualdad para todas las personas.

La atención integral y adaptada a las situaciones solo se puede proveer desde la proximidad. Como señala Subirats (cit. en González, 2009:19) *"el bienestar hoy está pasando de ser una reivindicación global a convertirse, cada vez más, en una demanda personal y comunitaria, articulada alrededor de la vida cotidiana y en los espacios de proximidad, (...) asumiendo así los gobiernos y servicios descentralizados una nueva dimensión en su papel de distribuidores de bienestar comunitario"*.

Los objetivos del desarrollo local deben orientarse hacia la consecución de mejor calidad de vida de la población, estimulando los componentes necesarios del



Unión Europea
Fondo Social Europeo

entorno local que permitan el acceso a servicios de apoyo a las empresas, el fomento de la cooperación empresarial y la visión de la potencialidad de nuevas formas de empleo y de nuevos “nichos de mercado”, entre otros.

Este desarrollo requiere una acción coordinada de agentes públicos y privados, donde las empresas de inserción pueden jugar un papel muy importante como elementos de construcción y avance de la economía solidaria, siendo un agente clave en el diálogo del modelo de desarrollo local a pactar en muchos casos.

Este enfoque debe hacer que los agentes sociales, políticos y económicos (entre los que se encuentran las EI) enfoquen sus acciones hacia la identificación de potencialidades en el territorio (recursos, movilización social, relaciones con otros agentes, etc.) así como el conocimiento de aquellas debilidades o amenazas que deben ser tenidas en cuenta en el proceso de planificación y desarrollo de acciones.

Resulta importante contemplar de algún modo la aportación territorial que realizan estas empresas, trabajar en la construcción de indicadores que permitan exponer esta contribución de desarrollo y de integración de zonas con mayor vulnerabilidad social y económica.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

7. BALANCE SOCIAL

El proceso de evaluación y seguimiento, tal y como ha quedado establecido en la Ley 44/2007, debe contemplar balances económicos y sociales, más allá de los análisis económicos normalizados de cualquier empresa, idea apoyada por muchos autores que afirman que la contabilidad tradicional es insuficiente e inadecuada para reflejar la imagen de la empresa y recoger los aspectos de naturaleza social que le atañen (Ribas, 2001).

El **Balance Social** puede entenderse como un sistema de diagnóstico que integra información sobre la situación social y económica de la empresa, incluyendo las condiciones de trabajo. Puede ser un instrumento útil para planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar un periodo determinado en función de unos objetivos o metas establecidas previamente para el ejercicio correspondiente.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como *un instrumento para medir y evaluar en forma clara y precisa los resultados de la aplicación de la política social de la empresa... un instrumento en forma clara y objetiva que ayude a comprender que los recursos y el dinero empleado en el cumplimiento de su responsabilidad social no es un gasto, sino una inversión, que revierte de manera exitosa la rentabilidad económica y social.*

El balance social de una empresa implica, según Miedes, Barbero, Moreno, y Pérez (2005) un ejercicio de autoevaluación que supone una reflexión sobre sus externalidades sociales y ambientales, sean pretendidas o no. Afirman que el balance social, más que un medio para mostrar el grado de responsabilidad de la empresa, se convierte en un elemento para el desarrollo de esta responsabilidad.

Con este balance social, es posible:

- Realizar un diagnóstico de la función empresarial en torno al cumplimiento de su responsabilidad social en un periodo de tiempo concreto.
- Diseñar y ajustar políticas y programas relacionados con esta responsabilidad social empresarial.

Este balance social debe estar basado en un instrumento compuesto de indicadores, que se encuentren interrelacionados y que puedan contemplar aspectos sociales en cuanto a la empresa como entidad global y en cuanto a los trabajadores, las condiciones laborales y los comportamientos, así como las características propias de los trabajadores como colectivo y a nivel individual.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

No hay que olvidar que a las dificultades inherentes del propio proceso de autoevaluación y confección del balance social, se une que para llevarlo a cabo, se requiere una importante inversión en recursos humanos y técnicos para recoger, procesar y analizar la información que es necesaria.

Entre los aspectos sociales se pueden mencionar: El estado y las medidas tomadas en torno a la seguridad e higiene en el trabajo, el seguimiento de políticas de no discriminación en función del género, etnia, edad; la políticas de inserción de colectivos desfavorecidos, la formación del personal de la empresa, el grado de satisfacción en el trabajo de las personas empleadas, la permanencia de estas en la empresa, la información y participación de los trabajadores; la capacidad de vincularse con la comunidad, especialmente en el ámbito local y contribuir a su desarrollo y cohesión social; participación del voluntariado (grado de satisfacción, participación real en la vida y marcha de la organización), etc.

Entre los aspectos económicos a considerar en el balance social pueden incluirse, entre otros: la productividad del trabajo, los salarios y beneficios, las inversiones en investigación desarrollo e innovación, los impuestos o cantidad total revertidas a las arcas públicas, la relación con los proveedores, poniendo el acento en el número de puestos o el número de procesos formativos.

También es positivo contar con la dimensión ambiental, ir incorporándola progresivamente en la dinámica de información y evaluación de las empresas a través del propio balance social. La información ambiental del balance social deberá hacer referencia, si es pertinente, al uso de la energía, materiales y agua en el proceso productivo, a las emisiones y residuos de la empresa y a su tratamiento, al sistema de transportes, al tipo de proveedores, de productos y servicios, a la utilización del suelo y el cumplimiento de la legislación ambiental, etc.

La elaboración periódica y sistemática de balances sociales en las Empresas de Inserción puede reportar, entre otros posibles, los siguientes beneficios:

- Obtención de información socioeconómica homogénea y sistemática, lo que a su vez posibilita la comparación entre empresas o longitudinal
- Obtención de información sobre la situación social en un momento determinado y la evolución experimentada a través del tiempo.
- Permitir la autoevaluación de la gestión empresarial y social, detectando las debilidades y fortalezas



Unión Europea
Fondo Social Europeo

- Promover la interacción entre los miembros de EIDA
- Acumular información global del sector de las Empresas de Inserción y poder determinar la incidencia que tiene en la economía y desarrollo de un territorio y de colectivos

Todos estos beneficios serán más probables si se contempla el balance social como algo más que un proceso que culmina en el informe. Para que sea útil y merezca la pena, ha de ser, según Spear (2001), un proceso integrado con las funciones de gestión estratégica y aprendizaje dentro de la empresa.

El establecimiento legalmente de la realización de estos balances sociales puede posibilitar la introducción de las empresas en la dinámica regularizada y sistemática de la información evaluativa. Conseguir esto, a su vez, contribuirá a obtener un mayor conocimiento real de las aportaciones no sólo productivas y económicas de estas empresas, sino su función y contribución social a la realidad, de cara principalmente a los colectivos con mayor vulnerabilidad y a la ruptura de las dinámicas de exclusión.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

8. LOS MERCADOS PROTEGIDOS Y LAS 'CLAUSULAS SOCIALES'.

Las diferentes asociaciones de empresas de inserción existentes en España y la Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía de nuestra Comunidad Autónoma llevan tiempo realizando la reivindicación ante la administración pública de la necesidad de desarrollo de los denominados "mercados sociales" o "mercados protegidos". Se trataría de realizar una reserva de una pequeña parte del mercado público de bienes y contratación de servicios producidos por estas empresas, para facilitar el acceso al mercado, compensando así el déficit de productividad y posible pérdida inicial de competitividad de la empresa, ya que numerosas ocasiones las empresas de inserción no pueden alcanzar el mismo grado de competitividad y productividad que el resto de empresas, dado el esfuerzo que dedican a la preparación de un personal que va rotando y que inicialmente tiene un bajo rendimiento.

Este planteamiento de diferencia de condiciones iniciales de las empresas de inserción con el resto de empresas en el libre mercado es lo que exponen Retolaza, Ruíz, Araujo de la Mata y Mugarra (2008) en el esquema que se muestra en la figura 2, basado en el modelo de las cinco fuerzas de Porter (1982).

Estos mismos autores reflexionan sobre el modelo, afirmando que estas empresas tienen dificultades para estar dotadas con todo el capital adecuado y suficiente, siendo las entidades promotoras las que asumen la principal aportación, pero éstas son entidades sin ánimo de lucro que difícilmente cuentan con remanentes importantes. Por otra parte, los recursos humanos presentan en ocasiones carencias en competencias laborales, con lo que esto supone para la productividad. Mencionan igualmente la imposibilidad de trasladar los costes fijos de personal a costes variables, ya que el objetivo de inserción de las personas trabajadoras y su vinculación hace que independientemente de la carga de trabajo existente, se mantengan los costes de personal.

La propia realidad de la doble vertiente estructural que se exponía en la introducción de este estudio (la actividad económica y la de inserción socio laboral) requiere recursos y gastos para la empresa. En aquellas empresas con más dificultades de obtención de beneficios o con unas ganancias mínimas, será más complicado afrontar desde el punto de vista económico los costes del acompañamiento y del desarrollo del proceso de inserción.

A todo esto hay que unirle, según estos mismos autores, una escasa diferenciación de los productos ofrecidos, aumentando la competencia. En ocasiones



Unión Europea
Fondo Social Europeo

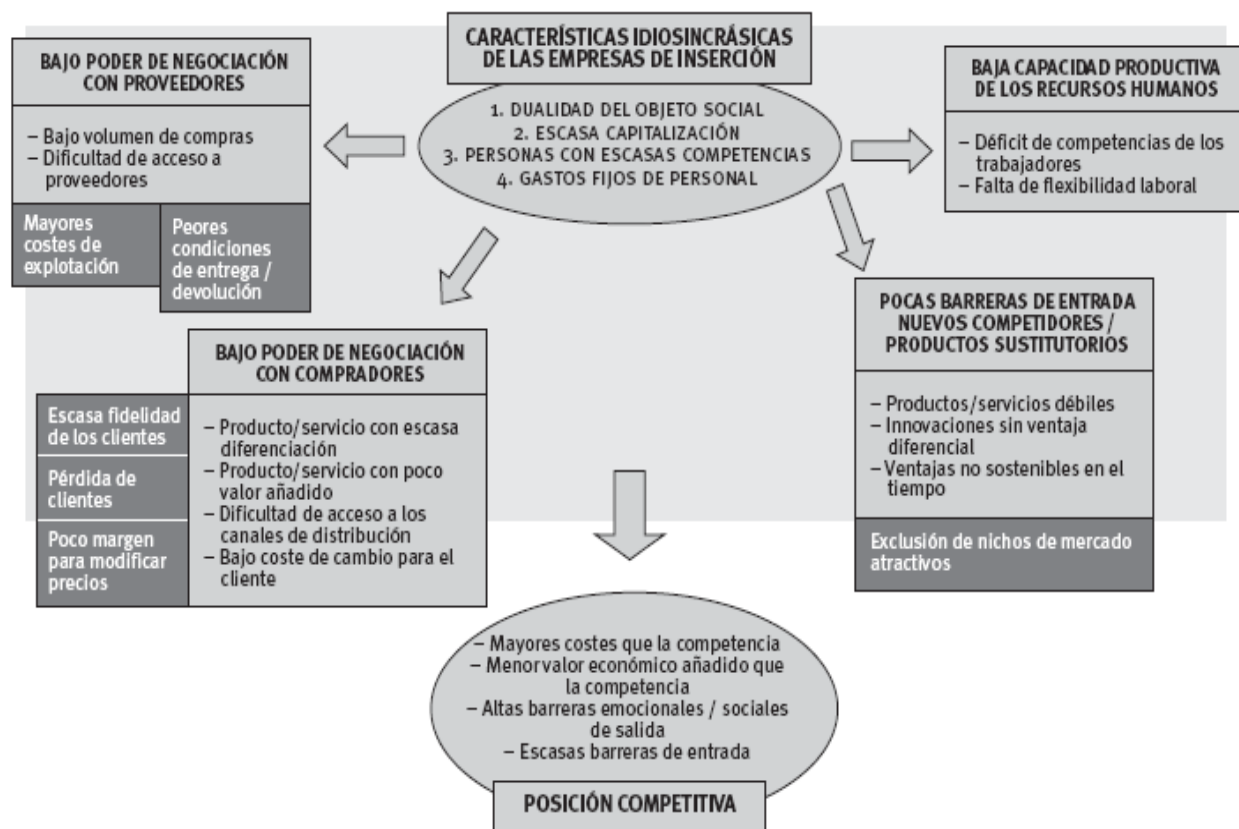
también se le suma una escasa capacidad de negociación con proveedores y con clientes y elevadas barreras de salida derivadas de cuestiones afectivas o posibles repercusiones de tipo social que pueda tener la decisión de abandono de la actividad empresarial por parte de la entidad promotora.

Pero no hay que olvidar la gran importancia de la aportación social y económica en cuanto a ingresos y ahorro público de estas empresas y el elevado nivel de movilidad de un sector a otro que muestran muchas de ellas.

Esta idea de los mercados tutelados o sociales se relaciona con el concepto de cláusulas sociales, que es la inclusión de ciertos criterios en los procesos de contratación pública, en función de los cuales se incorporan al contrato aspectos de política social como requisito previo (criterio de admisión), como elemento de valoración (puntuación) y/o como una exigencia en la ejecución de la contratación (obligación). El mercado tutelado sería un caso particular de estas cláusulas en los procesos de contratación pública.

Actuando de este modo, las administraciones públicas podrían rentabilizar no sólo económicamente sino también socialmente sus recursos, siendo además una de las herramientas públicas para hacer frente de forma eficaz a la exclusión social.

Figura 2. Características idiosincrásicas de las Empresas de Inserción.



Fuente: Retolaza, Ruíz, Araujo de la Mata y Mugarra (2008).

Desde el sector de las empresas de inserción, según Retolaza, Ruíz, Araujo de la Mata y Mugarra (2008), se plantean aspectos positivos de estas cláusulas. Para las empresas tendrían un instrumento que les permitiría cierta estabilidad en sus puestos de trabajo y mantenimiento y tenderían a sustituir las subvenciones por contratos, lo que influye a su vez en las propias personas trabajadoras. Para la Administración sería positivo porque por un lado sería una herramienta a su servicio para potenciar la inserción, reduciría gasto público de prestaciones de carácter asistencial incrementando el ingreso.

Hay quien no comparte la idea de necesidad de estas medidas y que argumentan que podría aumentarse la dependencia con la Administración, la ubicación en nichos de mercado con pocas perspectivas e incluso mencionan que se



Unión Europea
Fondo Social Europeo

establecería una dinámica de trabajo diferente a los del mercado que podría distorsionar el aprendizaje del trabajador ó trabajadora.

Pero surge entonces el cuestionamiento sobre el grado de barrera que dichas cláusulas deben suponer. En este sentido, los expertos sugieren, como que la restricción se vincule al grado de innovación ofertado por las empresas de inserción. Las cláusulas no deben servir para realizar traslados de contratos sino que se protejan las innovaciones introducidas, que muchas veces no llevan a mayor desarrollo porque no suelen ser patentables y sí son copiadas por empresas de la competencia que disponen de mayores medios de capital y posibilidades.

Retomando el I Plan para la Inclusión Social 2003-2006 de la Comunidad de Andalucía, exponíamos anteriormente que éste recoge la promoción de inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de condiciones de las licitaciones de obras y servicios que efectúe la Administración de la Junta de Andalucía, por lo que a la luz de esta actuación, exponemos una aproximación del estudio de aplicación de las cláusulas sociales enmarcado en el estudio que presentamos.

La introducción de estas cláusulas requiere un esfuerzo conjunto con una concienciación colectiva y no únicamente un cambio normativo e institucional. Tomar en consideración todas las ventajas disponibles y fortalezas de las Empresas de Inserción, teniendo presente las reticencias que pueden surgir ante diversos actores públicos y privados de la incorporación de estas cláusulas.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

9. RASGOS BÁSICOS 2008: PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN Y ENTIDADES PROMOTORAS EN ANDALUCÍA.

La no existencia de un decreto que concretice la regulación autonómica en Andalucía de las Empresas de Inserción, con ausencia de registro oficial, dificulta conocer con exactitud el número de empresas de inserción presentes en la Comunidad Autónoma (a diferencia de lo que ocurre en otras comunidades como la catalana). En cualquier caso, todas las estimaciones coinciden señalando algo más de una treintena de empresas que cumplan las características expresadas en la normativa nacional existente y algunas otras que deberán modificar algunos aspectos de sus estatutos para ser consideradas Empresas de Inserción.

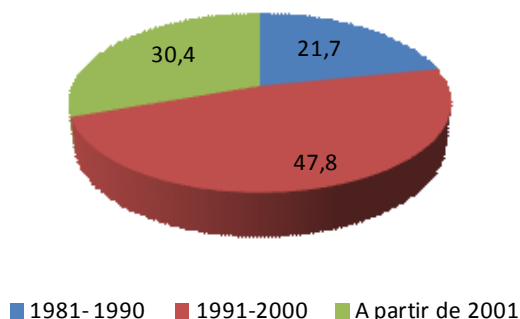
9.1. Entidades promotoras

Estas figuras son entidades sin ánimo de lucro que desarrollan su actividad en el campo de inserción social y que tomaron la decisión de crear empresas de inserción.

Según la Ley nacional que regula estas empresas, las entidades promotoras son entidades sin ánimo de lucro (incluidas las asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones). La Empresa de inserción deberá estar participada por una o varias de entidades promotoras al menos en el 51% del capital social para las sociedades mercantiles y en el caso de cooperativas o sociedades laborales se le aplicará lo recogido en la legislación de aplicación correspondiente.

Estas entidades de nuestro estudio vienen desarrollando su actividad sobre todo a partir de 1991, lo que supone más de una quincena de años de actividad en la mayoría de ellas (figura 3).

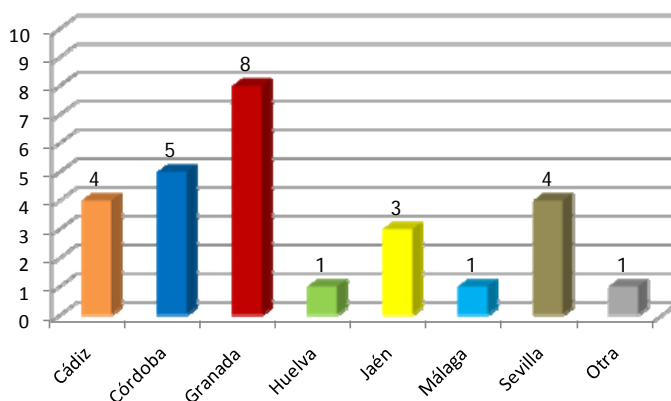
Figura 3. Antigüedad entidades promotoras



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

La distribución territorial como se observa en la figura 4 está bastante equilibrada, exceptuando las provincias de Málaga y Huelva que presentan el menor número de entidades, teniendo en cuenta que hay una entidad promotora fuera del ámbito geográfico la Comunidad Autónoma de Andalucía (pertenece a la Comunidad de Madrid).

Figura 4. Distribución territorial de las entidades promotoras.



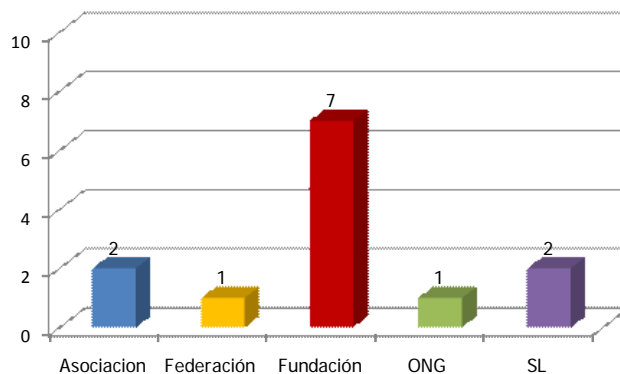
Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

En relación a la forma jurídica de estas entidades, predomina el hecho de estar constituidas como fundaciones (figura 5).



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Figura 5. Forma jurídica de las entidades promotoras.

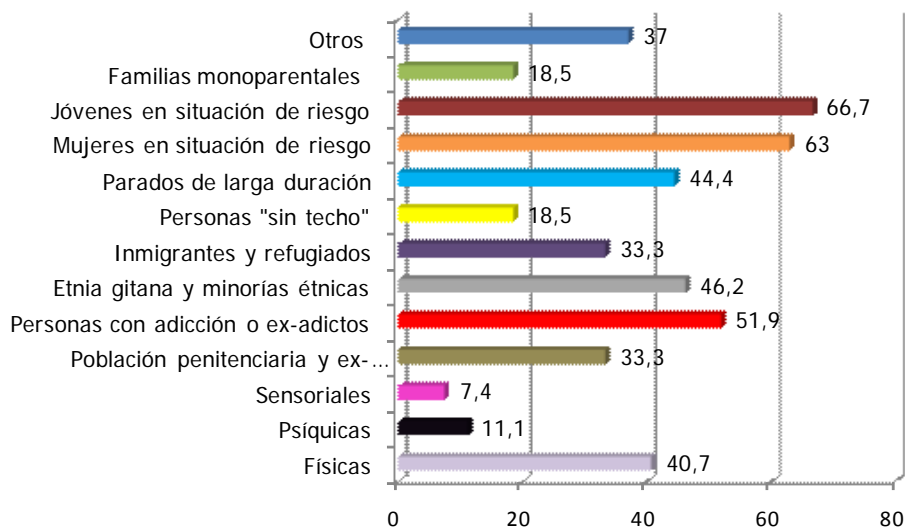


Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Los datos muestran que el 70,4% de estas entidades pertenecen a alguna red del ámbito socioeconómico. Las redes suponen un buen canal de comunicación, de realizar contactos estratégicos, de conocimiento de otras experiencias, así como de visibilización de la propia actividad y entidad. De todas las respuestas aportadas, destacan, independientemente de su pertenencia a EIDA (en la mayoría de ellas) redes como: Asociación Patronal Andaluza De Entidades de Iniciativa Social y Acción, Consejos Municipales de Servicios Sociales, Plataforma Andaluza del Voluntariado, Red Sur, Federación Surge y otras redes y plataformas puntuales de carácter más local.

Estas entidades de la iniciativa social trabajan con diferentes colectivos en exclusión o en riesgo de exclusión social en sus entidades, teniendo en cuenta que la opción de respuesta es múltiple, ya que pueden hacerlo con varios colectivos distintos a la vez, destacan las personas jóvenes en situación de riesgo (bien por proceder de centros de internamiento de menores, por problemas legales, falta de formación o no finalización de la escolaridad obligatoria...), mujeres en situación de riesgo (ya sea por ser víctima de violencia de género u otros problemas...) y personas con adicción o en procesos de desintoxicación/deshabitación. El grupo al que pertenecen las minorías étnicas, cuarto en importancia de los colectivos atendidos, cobra un especial análisis, ya que la realidad del trabajo de estas empresas nos muestran la necesidad de trabajar con este colectivo, mientras que la ley nacional que regula las EI no lo contempla de manera específica, creando, en cierta medida, un vacío legal para estas personas, que intentaran acogerse de algún modo a lo normalizado.

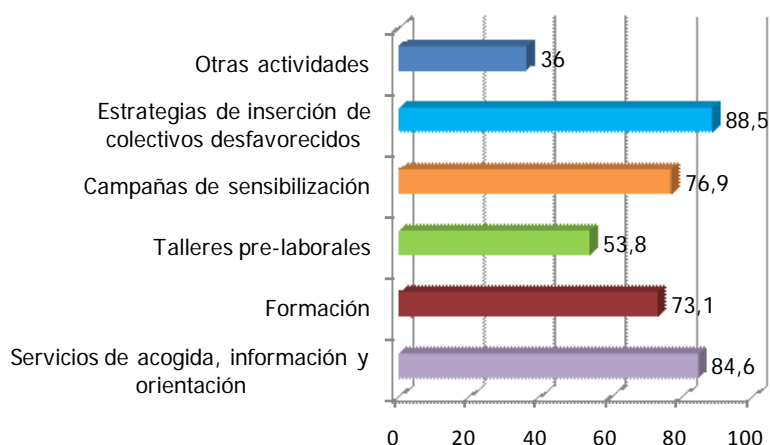
Figura 6. Colectivos con los que trabajan las entidades promotoras.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Las actividades que realizan son fundamentalmente, tal y como su propia naturaleza debe suponer, la inserción de estos colectivos, seguido de servicios de acogida, información y orientación, campañas de sensibilización y formación (la opción de respuesta es múltiple).

Figura 7. Actividades realizadas por las entidades promotoras.



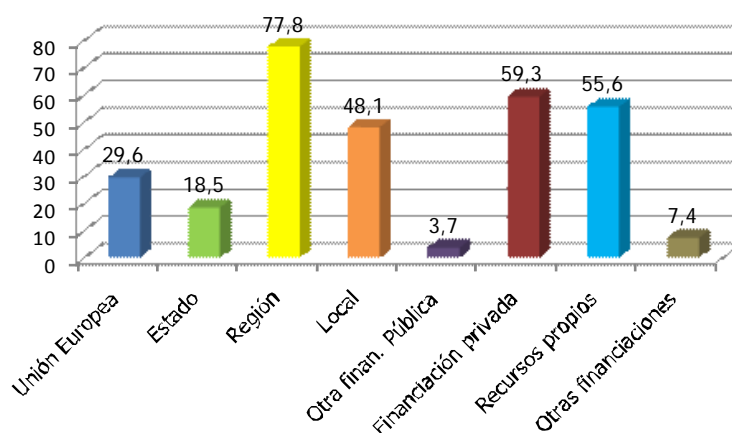


Unión Europea
Fondo Social Europeo

Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Las fuentes de financiación pueden ser muy diversas, pero la mayoría de ellas se financian a través del ámbito regional, con financiación privada o con los propios recursos de la entidad (figura 8). Hay que tener en cuenta que en esta cuestión la posibilidad de respuesta, como en el caso anterior, es múltiple.

Figura 8. Fuentes de financiación.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

9.2. Empresas de Inserción

Características generales

Los resultados que se ofrecen a continuación pretenden realizar una descripción de la realidad de las empresas de inserción en Andalucía. Han colaborado en el estudio un total de 27 empresas.

La distribución territorial no es homogénea, ya que las empresas que han colaborado en el estudio se reparten por provincias de la siguiente manera (figura 9). Existe una particularidad en una de las empresas (Oprode), que teniendo sede en Granada, ejerce también actividades productivas en las provincias de Córdoba, Jaén y Almería, pero que es contabilizada a nivel general únicamente en Granada.

Figura 9. Distribución territorial de las Empresas



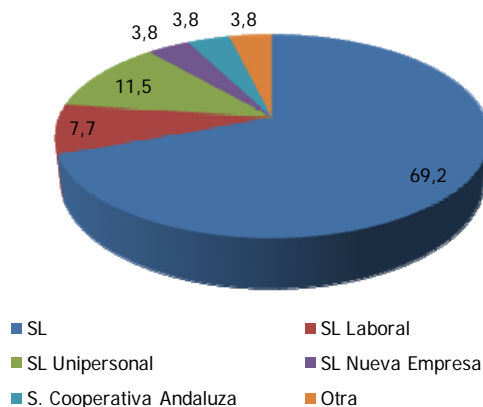
Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

En cuanto a la forma jurídica de las empresas de inserción predomina la sociedad limitada, con gran diferencia con el resto de formas jurídicas que pueden adoptar las empresas (figura 10). Todas las empresas se crean sin ánimo de lucro, estando esta característica fundamental recogida en los estatutos en el 84% de los casos (21 empresas de las 25 que respondieron a esta cuestión).



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Figura 10. Forma jurídica de las Empresas de Inserción.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

La mayoría de empresas comenzaron su actividad tras el año 2005 (42,5% de las empresas), el 30,8% iniciaron su actividad entre 2001 y 2005, el 15,4% entre 1996 y el año 2000 y el resto con anterioridad al año 1996.

La empresa con mayor antigüedad (creada en 1987) es Zonas Verdes Cordobesas SL (en adelante ZOVECO), localizada en Córdoba. Las motivaciones iniciales para crear este tipo de empresas coinciden en la mayoría de ellas, ya que la sensibilización hacia la problemática de exclusión es algo que comparten, así como la concepción de una inserción activa a través del empleo por vías concretas y realistas.

Las dificultades que más se mencionan son las que tienen que ver con la burocracia de la constitución empresarial (tal y como ocurre con cualquier empresa convencional), los trámites administrativos, y la financiación, la poca experiencia empresarial del equipo de soporte de la entidad, añadiendo a esto la desventaja en la competitividad que supone el trabajo de ciertos colectivos y la inexistencia de un registro oficial articulado ni regulación legal¹.

La mayoría de estas empresas eligen la forma jurídica de sociedad limitada por el vacío legislativo existente en torno a las Empresas de Inserción en el momento de su creación, siendo la forma jurídica que favorecería el control por parte de la asociación promotora sin dificultar la contratación. Otras empresas añaden haber elegido esta forma jurídica por ser la que menos exigía en cuanto a capital inicial.

¹ La creación de muchas de las empresas de inserción es previa a la Ley 44/2007 para la regulación del régimen de las empresas de inserción.



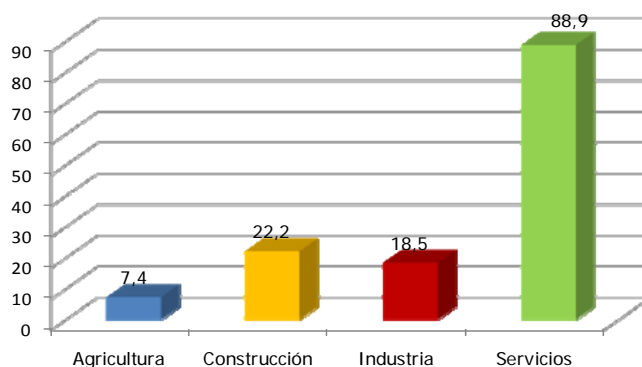
Unión Europea
Fondo Social Europeo

Actualmente es posible hablar del establecimiento de un proceso complejo de trabajo en la empleabilidad de los colectivos excluidos que no empieza y termina sólo con su contratación en la empresa, sino que comienza desde el primer paso de acogida, continúa con un seguimiento con intermediación laboral, con objetivos de mejora de su formación a través de instrumentos bien internos, bien externos, se completa con la inserción y el posterior acompañamiento de la persona y su entorno familiar.

En cuanto a las actividades que desarrollan estas empresas, cada vez el abanico de actividades es más amplio, siendo habitual la dedicación simultánea a varias actividades. Por ello, alguna de estas empresas se clasifican en más de un sector económico, lo que nos proporciona un número superior a las empresas colaboradoras del estudio, dado el carácter de respuesta múltiple de esta cuestión. De todos modos, la mayoría de actividades productivas se enmarcan en el sector servicios (figura 11).

Del total de empresas, sólo el 7,4% realiza parte de su actividad en el sector primario, sobre todo en temas relacionados con la jardinería. El 22,2% realiza actividades empresariales en el sector de la construcción y el 18,5% lo hace en industria, en actividades relacionadas con la carpintería, artes gráficas o fabricación de materiales de construcción. Destaca, por encima de todos estos porcentajes, la dedicación productiva en el sector servicios, donde un 89% de estas empresas mantienen actividad. En este sector la variedad es muy elevada, desde servicios de carácter social (atención a los mayores, ludotecas, servicio ayuda a domicilio, etc.) hasta otros servicios como lavanderías, limpieza, reprografía, reciclaje, restauración, comercio justo....

Figura 11. Sectores productivos de las empresas.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Empresas de Inserción de Andalucía

Empresas de Inserción de Andalucía
Publicación electrónica
ISBN: 978-84-629-9008-8
Junio, 2010



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Grupos con los que trabajan

Es destacable la acción que realizan las empresas con diversos colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social, facilitándoles que desde su autonomía y decisión sean partícipes activos de la sociedad a través de un trabajo remunerado, acompañándoles en el proceso de participación de la productiva y civil en la sociedad en la que viven y ayudándoles en el camino de la inserción plena (social, laboral, económica, cultural...). Suele ser frecuente que estas empresas tengan como destinatarios a más de un grupo distinto de trabajo, por lo que resulta complejo analizar esta faceta de las EI.

Los principales colectivos de las personas destinatarias con los que trabajan las EI incorporándolas como personas trabajadoras en inserción son las que se pueden observar en la figura 12.

Dado que la respuesta es de opción múltiple, los que aglutinan más respuestas afirmativas en cuanto a ser trabajadores y/o trabajadoras en inserción de las EI son mujeres en situación de riesgo, personas jóvenes igualmente en situación de riesgo, personas con adicción o ex adictos y minorías étnicas y etnia gitana. Se han solicitado datos sobre el trabajo con estos colectivos en años anteriores, obteniendo la información recogida en la tabla 3, donde es posible observar cómo desde 2003 a 2005 destacan las personas con necesidades especiales de nivel físico, psíquico y/o sensorial y las personas sin hogar. En el año 2006 destaca el colectivo de personas con necesidades sensoriales especiales, y en 2007 ya se acerca a los colectivos del último año, siendo las personas con adicciones o ex adictos, las minorías étnicas y las mujeres en riesgo psicosocial los que ocupan un elevado número de respuestas afirmativas como colectivos con los que trabajan estas empresas.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Figura 12. Grupos con los que trabajan las Empresas de Inserción (2008).



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Tabla 3. Destinatarios (evolución grupos con los que se trabaja).

GRUPO	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Personas con necesidades especiales	3	3	3	3	4	6
Personas con discapacidad física	15	13	14	1	2	4
Personas con discapacidad psíquica	15	13	1	2	2	5
Personas con discapacidad sensorial	15	13	14	16	1	2
Población penitenciaria y ex-reclusa	3	3	2	3	5	8
Personas con adicción o ex-adictas	6	6	7	9	11	12
Etnia gitana y minorías étnicas	7	8	8	8	10	12
Personas inmigrantes y refugiadas	2	2	3	3	4	7
Personas "sin techo"	15	13	14	1	2	2
Personas Paradas de larga duración	4	4	4	4	6	9
Mujeres en situación de riesgo	7	7	7	7	10	14
Personas Jóvenes en situación de riesgo	9	6	7	7	9	12
Familias monoparentales	2	2	2	3	5	8
Otros	1	1	1	1	2	5
Empresas que han respondido	15	13	14	16	19	23

Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Empresas de Inserción de Andalucía

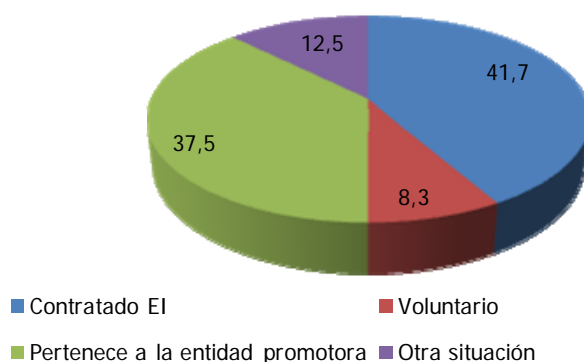
Empresas de Inserción de Andalucía
Publicación electrónica
ISBN: 978-84-629-9008-8
Junio, 2010



Unión Europea
Fondo Social Europeo

La figura del gerente ó la gerente de las empresas también ha sido estudiada en su nivel más básico, obteniendo que esta figura suele ser, bien contratada por la propia EI, ó bien pertenecer a la entidad promotora de ésta. Cuando se responde a la opción 'otra situación' suele ser debido a que sea un administrador externo el que realice muchas de las funciones fundamentales de la gerencia. Los gerentes y las gerentes cuentan en el 63,36% de los casos con formación empresarial.

Figura 13. Figura del gerente en las Empresas de Inserción.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Personas Trabajadoras de las Empresas de Inserción

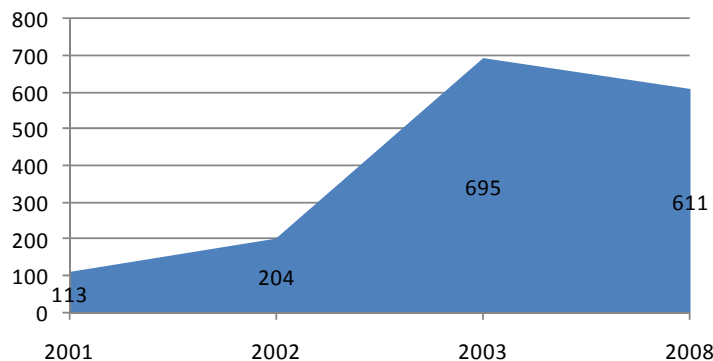
El número total de personas trabajadoras de las EI colaboradoras es de 611, de los que 280 son personas trabajadoras en proceso de inserción socio laboral.

La evolución, según los datos comparativos con estudios previos es el que se observa en la figura 14.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Figura 14. Evolución número total de personas trabajadoras.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Personas Trabajadoras en no inserción

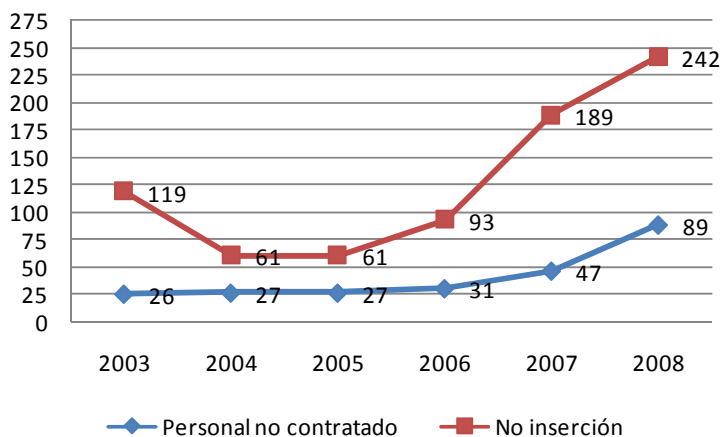
El número de personas trabajadoras de no inserción existentes en las empresas colaboradoras del estudio asciende en el año 2008 a 331 personas, el dato mayor de los años registrados. Dentro de estos 331 hay que diferenciar entre personas trabajadoras contratadas de no inserción, que suman un total de 242 y la existencia de 89 personas que no estando contratadas por la EI trabajan para la empresa, ya sea por pertenecer a la entidad promotora como por ser voluntarios ó voluntarias, etc. Esta diferenciación dentro del personal de no inserción de las EI se encuentra recogida más detalladamente en la tabla 4, teniendo en cuenta que solo se consideran aquellas empresas que han respondido afirmativamente a tener este tipo de personal en cada uno de los años.

Tabla 4. Empresas que cuentan con personal de no inserción.

Empresas que tienen	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Personal no contratado	8	8	8	11	14	17
Personal contratado	10	10	10	13	17	20
N.º Personal no inserción						
No contratado	26	27	27	59	79	89
Contratado	119	61	61	90	189	242

Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

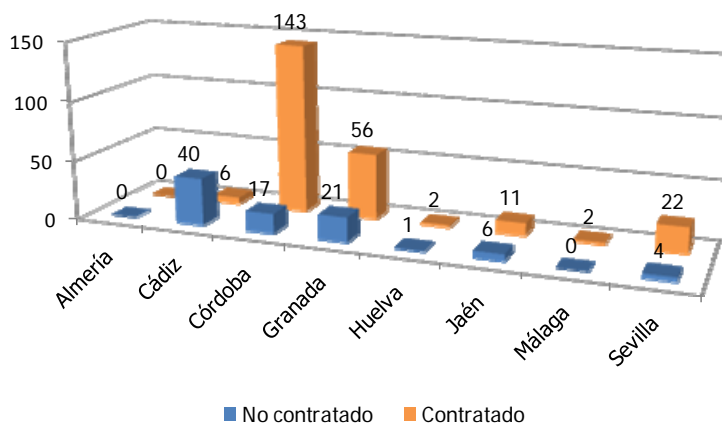
Figura 15. Personal de no inserción de las EI.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

La distribución por provincias nos muestra que son Córdoba y Granada las provincias con más personal de no inserción, aunque en personal no contratado destaca la provincia de Cádiz.

Figura 16. Personal de no inserción por provincias.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

En cuanto a la situación profesional del personal de no inserción que está contratado por las EI, la suma de todas las personas trabajadoras supera en cuatro a la cifra de personal contratado de no inserción, debido a que existen cuatro casos en

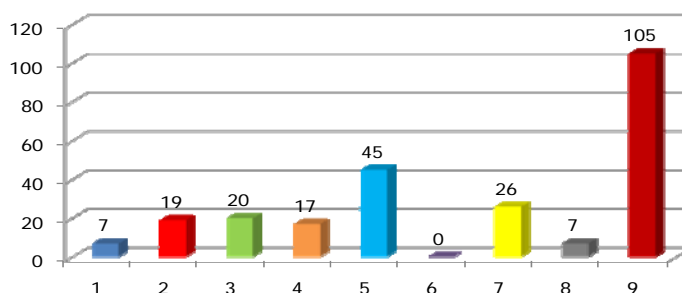


Unión Europea
Fondo Social Europeo

los que comparten varias situaciones profesionales como ser técnico ò técnica y dirección de empresa de manera simultánea. La siguiente figura (figura 17) muestra el número de personas trabajadoras en no inserción por cada situación profesional, pudiendo observar que predominan las personas trabajadoras no cualificadas, seguido de los trabajadores de servicios de restauración, comercio, etc.

Las empresas señalan como principales problemas relacionados con estas personas trabajadoras de no inserción: La escasa formación en trabajar con personas en exclusión o riesgo de exclusión social, las dificultades que en ocasiones presentan para adaptarse al ritmo y forma de trabajo de algunos grupos con los que se trabaja en inserción, en ocasiones las empresas señalan la falta de flexibilidad y polivalencia de estas personas trabajadoras y la falta de implicación en el proyecto empresarial.

Figura 17. Situación profesional de las personas trabajadoras de no inserción (2008).



- 1- Dirección Empresas
- 2- Personal Técnico y profesionales intelectuales
- 3- Personal Técnico y profesionales de apoyo
- 4- Personal Administrativo
- 5- Personas Trabajadoras en servicios restauración, personales, comercio
- 6- Personas Trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca
- 7- Personas Artesanas y Trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción, minería (excepto operadores)
- 8- Personal Operador de instalaciones y maquinaria; montadores
- 9- Personas Trabajadoras no cualificadas

Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Personas Trabajadoras en inserción

Es importante indicar, antes de comenzar a analizar los principales resultados en relación a este apartado de las personas trabajadoras en inserción, que son

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Empresas de Inserción de Andalucía

Empresas de Inserción de Andalucía
Publicación electrónica
ISBN: 978-84-629-9008-8
Junio, 2010



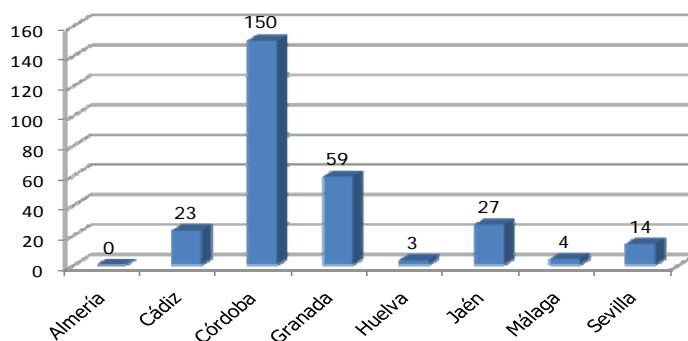
Unión Europea
Fondo Social Europeo

muchas las empresas que han dejado cuestiones referidas a este asunto sin contestar, lo que complica el análisis y la visión de la realidad global de estas empresas. Aún así, las 17 empresas que han respondido al número de personas trabajadoras por edad y género permiten hacernos una idea representativa de la situación existente.

El total de personas trabajadoras en inserción para el año 2008 es de 280, lo que supone un descenso con respecto a los 459 registrados en el año 2003 (según el Informe de empresas de Inserción de Andalucía 2004, del Observatorio Andaluz de Empresas de Inserción). Si sumamos las personas trabajadoras en inserción y de no inserción hacen un total de 522, siendo por tanto el 53,7% personas trabajadoras en proceso de inserción.

Por provincias, el volumen de personas trabajadoras de las empresas de Córdoba difiere mucho del resto de provincias (figura 18), le siguen Granada y Jaén, algo similar a lo que ocurre con las personas trabajadoras de no inserción de las EI. Hay que hacer una observación en cuanto a la provincia de Almería, ya que las personas trabajadoras de la empresa Oprode se asignan en su totalidad a Granada, aunque la realidad es que existen algunas personas trabajadoras que realizan actividades productivas en Almería, en Jaén y en Córdoba.

Figura 18. Personas Trabajadoras en inserción por provincias.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

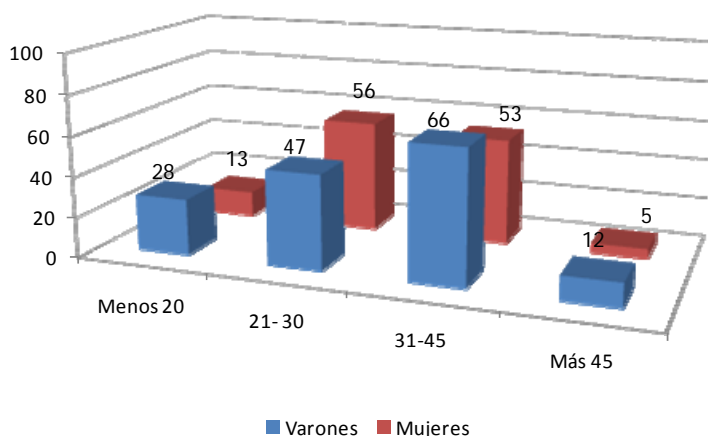
En lo que respecta a 2008 la realidad que se experimentaba en los últimos informes de los que se disponía del Observatorio Andaluz de empresas de Inserción sobre la presencia de mujeres en las personas trabajadoras en inserción, no difiere demasiado. Los datos de 2003 mostraban un que el 48% de estas personas trabajadoras eran mujeres, siendo el 45,4% para el año 2008. En datos absolutos, los



Unión Europea
Fondo Social Europeo

varones y mujeres, según las distintas edades se pueden observar en la figura 18, concentrando las edades intermedias el máximo número de personas trabajadoras, sobre todo aquellas comprendidas entre los 31 y los 45 años, suponen el 42,5% del total de personas trabajadoras, siendo, en cambio, sólo un 6,1% los que superan los 45 años.

Figura 19. Personas Trabajadoras en inserción por edad y sexo.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Aunque no se trate de un volumen muy elevado de empleo en el ámbito autonómico, sí tiene una gran importancia desde la perspectiva de la inserción sociolaboral. El empleo que se genera para estas personas en riesgo de exclusión social es crucial, ya que se trata de personas que, de no ser así, se verían expuestas a grandes dificultades por normalizar su situación e incorporarse al mercado de trabajo e integrarse socialmente. Además de esta aportación individual y colectiva, se favorece la dinámica de los territorios en los que se localizan la mayoría de estas empresas, que suelen ser territorios con necesidades de transformación social.

Procedencia

Las personas trabajadoras en inserción pueden tener diferentes procedencias que le hagan llegar a la empresa como recurso más idóneo a su situación. Los trabajadores y trabajadoras en inserción pueden haber sido beneficiarias de la entidad promotora de la EI, siendo en este caso la mayoría derivados con informe sobre la situación personal, social y laboral. También es posible que procedan de los Servicios Sociales, casi prácticamente el mismo porcentaje lo hace con informe que sin éste. Son menos los que proceden de Servicios de empleo, aunque más aún los que lo



Unión Europea
Fondo Social Europeo

hacen de este modo sin informe. Por otra parte más de la mitad de las empresas afirman que las personas trabajadoras en inserción son o han sido beneficiarias de organizaciones sociales, y un 36,4% responden afirmativamente a que han sido las mismas personas trabajadoras los que se han puesto en contacto con la empresa de inserción. En la tabla 5 se pueden observar más detenidamente todos los porcentajes de cada una de las posibles procedencias.

Tabla 5. Procedencia de las personas trabajadoras en inserción.

PROCEDENCIA		Porcentaje (respuesta múltiple)
Son o han sido beneficiarias de la entidad promotora	Aporta informe	63,6%
	No aporta informe	36,4%
Son o han sido beneficiarias de los Servicios Sociales	Aporta informe	45,5%
	No aporta informe	50%
Son o han sido beneficiarias de los Servicios de Empleo	Aporta informe	22,7%
	No aporta informe	36,4%
Son o han sido beneficiarias de otras organizaciones sociales y han sido derivados		54,5%
Han entrado en contacto con la empresa directamente		36,4%

Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Tipo de contrato y duración

La mayoría de los contratos en las empresas de inserción es de carácter temporal, lo que resulta lógico a la luz del objetivo último de inserción sociolaboral de los grupos de riesgo, con un carácter marcadamente transitorio. No obstante, un 18,4% de los trabajadores tiene contrato indefinido (frente al 8% del último dato registrado en el año 2003 por el Observatorio Andaluz de Empresas de Inserción). Aunque este porcentaje es superior a la realidad analizada en 2003, el modelo que sigue prevaleciendo es el de transición, dado el elevado porcentaje de temporalidad existente.

En cuanto al tipo de jornada, aunque predomina el contrato a tiempo completo (65,6%), existe un grupo relevante de empleados con jornada a tiempo parcial (34,4%).

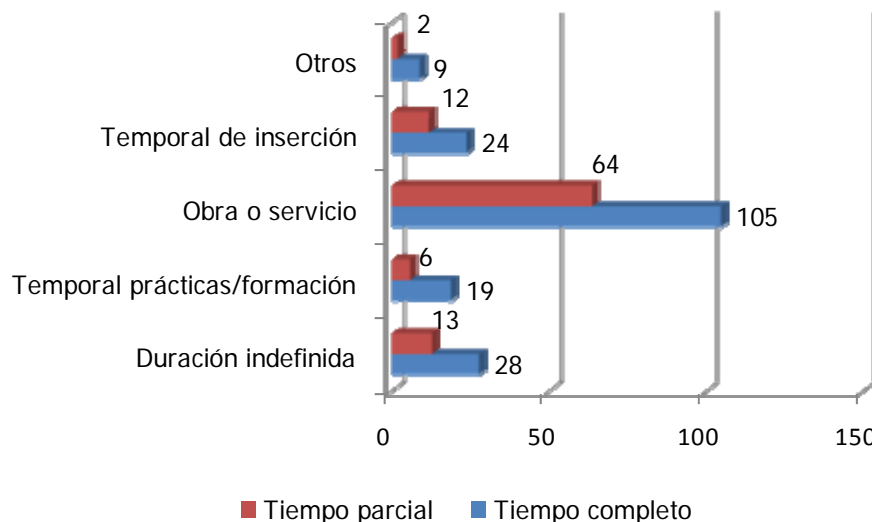


Unión Europea
Fondo Social Europeo

Por tipologías concretas de contrato, el realizado por obra y servicio determinado es el que predomina entre los trabajadores en inserción, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, suponiendo el 59,9% del total de las personas trabajadoras. En el caso opuesto, excluyendo la opción de otros contratos, se sitúa el de formación o en prácticas (8,9%) y el contrato de temporal de inserción (12,8). Finalmente las personas trabajadoras con contrato de duración indefinida suponen el 14,5% del total (figura 20).

En relación con esta temática, la duración media de la jornada laboral semanal indicada por las EI es de 37 horas (36,8 horas), oscilando entre la jornada de 40 horas en algunos casos y de 20 horas como mínimo en otras empresas.

Figura 20. Personas Trabajadoras en inserción por tipos de contrato.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

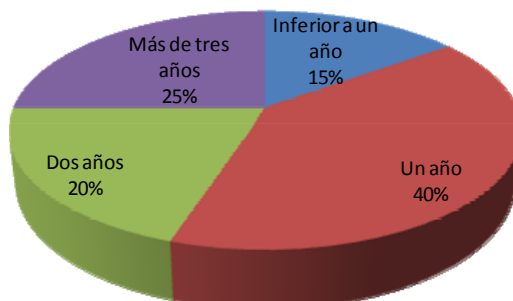
Permanencia

La permanencia en la empresa de las personas trabajadoras en inserción es principalmente de un año (el 40% de las 20 empresas que han respondido señalan este tiempo de permanencia). En más de la mitad la permanencia media es de un año o de menos tiempo. El resto de tiempos de permanencia se reparten tal y como muestra la figura 21.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Figura 21. Distribución de la duración media de permanencia en la EI.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Remuneraciones

La remuneración media de las personas trabajadoras en inserción es de 1101,32€ al mes. Ha sido posible realizar el promedio para el salario a partir de la respuesta de 14 de las 27 empresas que han colaborado en el estudio. El sueldo menor se sitúa en 808 €, superando en 200 euros el salario mínimo establecido para el año 2008 (600 €/mes).

En muchas de estas empresas los salarios vienen establecidos por los convenios de cada sector de actividad y por las profesiones y oficios desarrollados. De esta manera, la situación de la persona trabajadora en inserción de cualquier empresa es equiparable al trabajo normalizado en cualquier empresa del mismo sector de actividad, por lo que se facilita aún más el paso al mercado ordinario, constituyéndose la empresa de inserción con carácter transitorio.

Formación

En cuanto a los aspectos formativos, la mayoría de las empresas ofrecen formación a sus trabajadores y trabajadoras en inserción través de ellas mismas, de la entidad promotora o permitiendo la participación en cursos externos a la empresa positivos para sus trabajadores y trabajadoras (tabla 6). El porcentaje medio destinado a formación es del 8,3% del gasto total de las empresas, oscilando desde ningún gasto en formación hasta destinar el 30% del gasto total empresarial.

Tabla 6. Formación en las Empresas de Inserción.

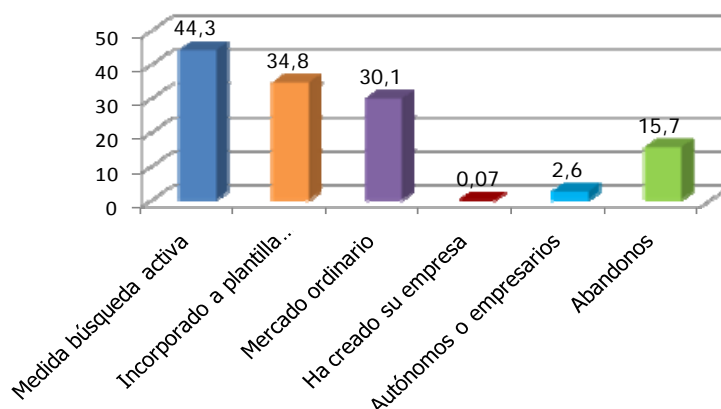
Formación en la Empresa	%
A cargo de la EI	57,1
A cargo de la entidad promotora	66,7
LAs EI facilita participar en cursos externos	47,6
No reciben formación adicional	4,8
Otro tipo formación	9,5

Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Proceso de inserción

En cuanto a los resultados de inserción, no todas las empresas han respondido a estas cuestiones, pero de las que sí lo han hecho (un total de 19) se muestran los porcentajes en la siguiente figura (figura 22). Es importante señalar que la respuesta es múltiple, y que se ha preguntado que sobre el total de las personas trabajadoras en inserción que han pasado por la empresa. Los abandonos (con un 15,7%) son algo a tener en cuenta en la planificación y en los indicadores de evaluación y seguimiento, profundizando en las motivaciones que conducen a este abandono y las posibles acciones de evitación de muchos de ellos. Es un tema a abordar desde cada empresa, pero también desde el conjunto asociado para compartir motivos y alternativas de solución ante este tipo de situaciones.

Figura 22. Resultados de inserción.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Las causas de los abandonos más frecuentes que mencionan las empresas son: la falta de implicación por parte de la persona en su plan personal de inserción o la renuncia a continuar con éste, falta de motivación, encontrar un trabajo en la economía sumergida, recaídas en problemas de adicción, problemáticas familiares, por faltas injustificadas en los puestos de trabajo, interrupciones laborales por contratos laborales que impiden desarrollar de modo óptimo el plan personalizado de inserción, etc.

Plan personalizado de inserción

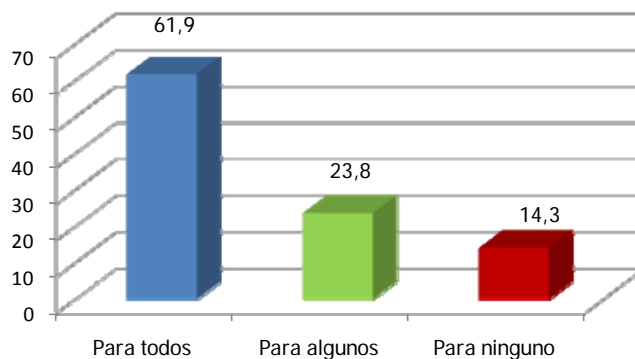
La mayoría de las empresas (el 62%) ofrecen un plan personalizado de inserción (figura 23), fundamental en el proceso de inserción laboral de las personas en inserción, ya que permite no sólo la integración laboral sino un planteamiento personal de adquisición de destrezas y habilidades, de capacidades y de formación que permitirán desenvolverse en la sociedad y en el mercado laboral con mayores garantías de éxito en la inserción laboral y personal. Este plan personalizado viene recogido en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre para la regulación del régimen de Empresas de Inserción con la denominación de itinerario de inserción socio laboral y de acompañamiento, contemplando, además de las medidas de acompañamiento, medidas de intervención, orientación, formación laboral y social a través del ejercicio del trabajo remunerado, entre otras acciones.

Pero disponer de este itinerario personal no garantiza la inserción por sí mismo, sino que es muy positivo que desde la empresa se evalúe de algún modo la evolución social y profesional de la persona trabajadora a lo largo de su estancia en la empresa, permitiendo tener un balance personal del proceso. A esta cuestión sobre la evaluación sólo han respondido 18 de las 27 empresas colaboradoras y exceptuando una de ellas, todas afirman realizar esta evaluación en sus trabajadores y trabajadoras en inserción. Otro elemento que cabría preguntarse en otros estudios con mayor profundidad sería el modo, método e indicadores de evaluación empleados, temática en auge actualmente y necesaria para elaborar evaluaciones individuales con rigor y que a la vez permitan desarrollar evaluaciones o balances colectivos de estos procesos.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Figura 23. Plan Personalizado de Inserción.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Además de este plan personal o itinerario de inserción socio laboral individualizado, en el 87,5% de los casos (han contestado 16 empresas a esta cuestión), las empresas ofrecen otros servicios a los trabajadores y trabajadoras en inserción, entre los que destacan: mediación familiar y acompañamiento social a la familia, derivación a otros recursos existentes en la localidad, ayuda en aspectos de documentación para ciertos trámites, cursos para obtención de carnet de conducir (B y C), localización de ofertas de empleo e información de ofertas públicas, asesoramiento sobre cuestiones fiscales, legales de índole personal, acciones de conciliación de la vida familiar y laboral, etc.

Entre los servicios que les gustaría ofrecer a las empresas mencionan: Centros de Atención Socioeducativa para los hijos e hijas de las personas trabajadoras, programas de sensibilización comunitaria y empresarial, alfabetización informática, mayor estabilidad en el empleo al menos hasta finalizar el itinerario personalizado de inserción (inviabile en muchas empresas por las fluctuaciones de producción), un servicio más completo de intermediación laboral, equipos más amplios de educadores sociales, ampliar de algún modo el seguimiento una vez finalizada la relación laboral con la empresa y ofrecer algún tipo de formación básica.

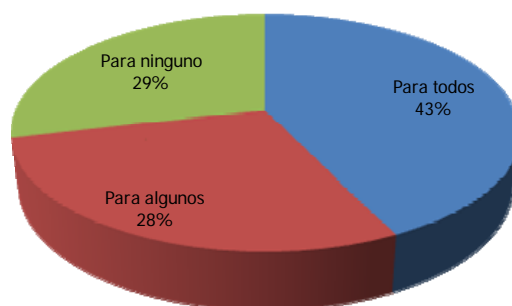
De manera complementaria, la entidad promotora, los servicios sociales o cualquier entidad que quiera apoyar en el proceso puede ofrecer otros programas a los trabajadores y trabajadoras (atención psicológica, ayuda legal, etc.). En este sentido, en el 43% de las empresas todo el personal empleado en la misma se puede beneficiar de otros servicios o programas ajenos a la propia empresa y un 28% se benefician sólo de algunos. Los servicios ofrecidos suelen ser: atención psicológica,



Unión Europea
Fondo Social Europeo

médica, ayuda a la vivienda desde Servicios Sociales, programas de orientación vocacional, de rehabilitación, conciliación laboral y diferentes programas socio-educativos.

Figura 24. Oferta de otros servicios por la entidad promotora.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

De manera cualitativa se plantean los principales problemas relacionados con las personas trabajadoras en inserción que manifiestan las empresas, así como los aspectos más positivos de éstos.

Entre las dificultades señalan con frecuencia el problema del absentismo laboral, así como la carencia de hábitos de trabajo, la falta de formación y de competencias básicas y habilidades sociales como por ejemplo las habilidades de planificación o las de hacer frente al estrés así como aquellas relacionadas con seguir instrucciones. También mencionan carencias que tienen que ver más con los procesos personales de tratamientos, adicciones, conflictos y problemas en la estructura familiar, falta de apoyo social y familiar, baja autoestima, falta de concentración, de constancia, etc.

En algunas empresas se comenta como dificultad la falta de motivación inicial de los trabajadores y trabajadoras, aunque este aspecto es, en cambio, el que destaca como factor positivo en las personas trabajadoras en inserción en la mayoría de las respuestas dadas por las empresas.

Como aspectos positivos destacan el sentimiento de utilidad en el proceso, la elevada predisposición, implicación y motivación derivadas del deseo de mejorar su situación y de aprovechar el recurso, así como interés y esfuerzo en el mantenimiento



Unión Europea
Fondo Social Europeo

del puesto de trabajo. Son personas con una capacidad elevada de superación y una gran disponibilidad para el aprendizaje y el proceso de cambio, con un compromiso real por el proceso a seguir en la empresa.

Otros aspectos señalados por las empresas son aquellos que tienen relación con los compromisos que las personas trabajadoras en inserción adquieren tanto con la entidad promotora como con la propia Empresa de Inserción.

Con la entidad promotora existe en algunas empresas el compromiso de asistir, durante el periodo de inserción, a entrevistas personalizadas en las que se tomen acuerdos y se trabaje las diferentes áreas (laboral, formativa, social y psicológica), comenzar una búsqueda activa de empleo es otro de los compromisos en otras empresas, formarse en competencias y habilidades personales y profesionales y no faltar a sus procesos terapéuticos, control de citas, control de sustancias, etc. además de ir cumpliendo los objetivos o pautas que se van marcando conjuntamente en los itinerarios laborales personalizados.

En cuanto a la Empresa de Inserción existe el compromiso de cumplir el Plan Personalizado de Inserción, habiendo sido negociado con el propio trabajador implicado, favorecer una buena convivencia entre compañeros y compañeras de trabajo, ser responsables en el desempeño de su trabajo cumpliendo las obligaciones inherentes a éste, asistir a las entrevistas, reuniones etc. que se requieran y todas aquellas obligaciones que se derivan de un contrato laboral.

9.3. Aspectos económicos

Clientes

Estas empresas, a pesar de su realidad y objetivo fundamental de inserción socio laboral de las personas y colectivos en riesgo de exclusión, son empresas normalizadas dentro del mercado laboral competitivo. Todas afirman conocer a sus competidores en el mercado, ya sean otras empresas privadas como servicios públicos o de entidades del tercer sector.

La relación con los clientes, la búsqueda de esta clientela y los medios de pago son aspectos que se han analizado, entre otros, relacionados con la actividad de carácter más empresarial de estas empresas que suelen ser, como se ha podido comprobar, sociedades limitadas. La media de clientes es de 28 clientes, oscilando entre el menor número posible (un cliente) y un máximo de 135. Los productos son

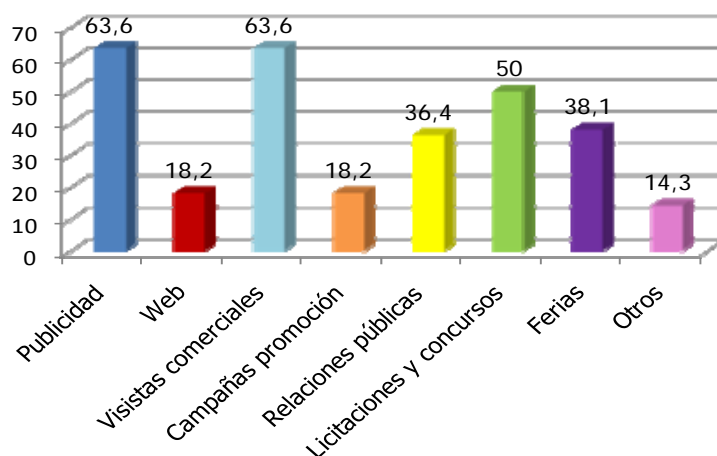


Unión Europea
Fondo Social Europeo

muy variados, como pueden ser limpieza de locales, edificios, ludotecas, servicios de ayuda a domicilio, unidades de estancia diurna, construcción, mantenimiento de instalaciones, jardinería, lavado, artesanía, reciclaje, venta de metales, de papel, publicidad, mediación, restauración, mudanzas, formación, etc.

Los procedimientos más habituales para la búsqueda de clientela (han respondido 22 de las 27 empresas) son la publicidad tradicional en prensa, radio, televisión, folletos, etc. y las visitas comerciales, seguida de las licitaciones y concursos. En sentido opuesto (excluyendo la opción otros) cabe destacar la escasa utilización de las páginas webs corporativas como medios de búsqueda de clientela se encuentran la utilización de las páginas webs como medio de oferta de productos y de servicios de la empresa. La escasa utilización de las nuevas tecnologías de la información puede suponer un aspecto de dificultad en la proyección de las empresas, en la visualización externa de la actividad empresarial, ya que su uso permitiría superar barreras territoriales que de otro modo serían difíciles de solventar. Esto nos indica la necesidad de incorporar las nuevas tecnologías en la captación y gestión de la clientela de las empresas, así como en otros ámbitos de gestión y funcionamiento de las EI.

Figura 25. Procedimientos para la búsqueda de clientela.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

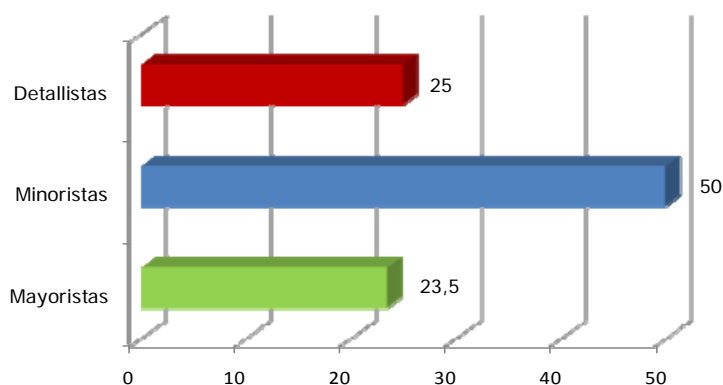
El ámbito de la oferta se concentra en lo local y en lo regional, ya que en el primer caso el 73,9% de las empresas han respondido afirmativamente a este nivel territorial, y un 36,4 lo ha hecho para el nivel regional. A otros niveles territoriales



Unión Europea
Fondo Social Europeo

superiores las respuestas han sido mayoritariamente negativas en un 90y 100% de las empresas colaboradoras.

Figura 26. Canales de distribución.



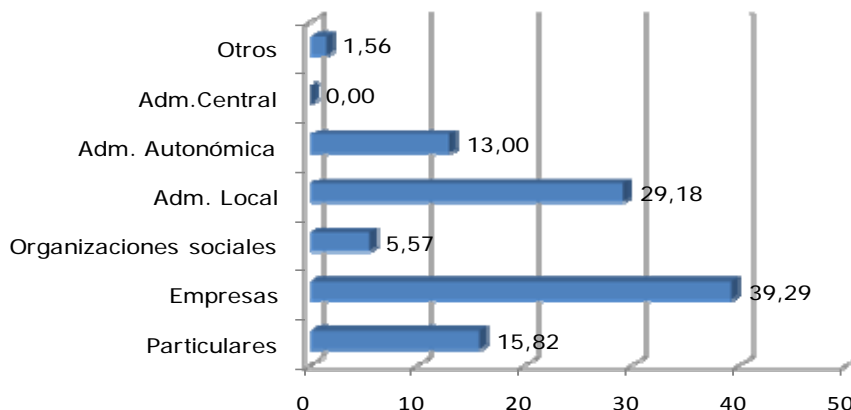
Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

En cuanto a los canales de distribución, la respuesta se ha reducido de 27 a 16 empresas, de las que responden afirmativamente a cada una de las opciones de distribución tal y como se muestra en la figura 26.

Sobre la cartera de clientes para el año 2008, una vez que conocemos el ámbito territorial, sus principales canales de distribución y formas de captación, mostramos, en la figura 27, los porcentajes de facturación, siendo el mayoritario el que corresponde con empresas, seguido de la Administración Local. La Administración central no tiene presencia como cliente en ninguna de las empresas de inserción colaboradoras en el estudio, y el porcentaje de las Organizaciones Sociales es el minoritario (excluyendo la opción otros).

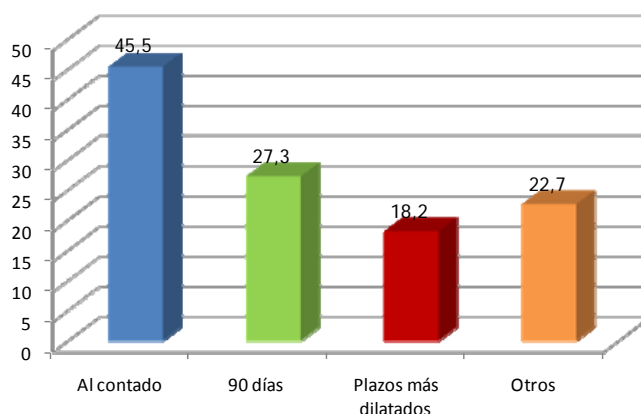
Entre las formas de pago de estos clientes de las EI, predomina el pago al contado, donde han respondido afirmativamente casi la mitad de las empresas (45,5%). Esto no debe confundir, ya que aunque han respondido 21 de las 27 empresas, muchas mencionan doble forma de pago, por lo que el pago al contado, aunque existe no se debe considerar tan generalizado ni único, dado que la realidad de las empresas de inserción suele ser la de falta de liquidez debido, precisamente, a las dificultades en el cobro de los trabajos realizados. En la figura 28 se puede ver cómo existe una opción 'otros' con un 22,7%, que se concreta en el cobro a 30 días o por obra o servicio realizado.

Figura 27. Cartera de clientes (2008). Porcentaje facturación.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Figura 28. Forma de pago de los clientes (múltiple).



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Por último en cuanto a actividad productiva y comercialización, se ha preguntado sobre la participación de las empresas en los denominados ‘mercados sociales’, beneficiándose de cláusulas sociales en algún tipo de concurso o licitación pública, siendo la respuesta afirmativa en 7 de las empresas para el ámbito de la Administración Local, y reduciéndose hasta 4 en el caso de la Administración Autonómica. Aunque es un número reducido, en el ámbito autonómico los estudios anteriores, mostraban una respuesta nula en cuanto a la participación en mercados



Unión Europea
Fondo Social Europeo

sociales en este ámbito territorial, por lo que aunque sea un proceso de sensibilización y conocimiento lento, las empresas se van involucrando en el interés por estas medidas progresivamente.

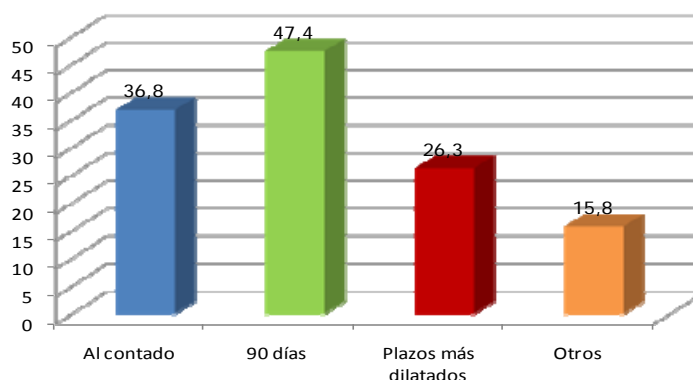
Aún así, el 90,5% manifiestan estar interesadas en poder participar en este tipo de procesos en un ámbito más amplio que el local, lo que supone una afirmación de este interés creciente de las empresas de inserción por los mercados tutelados como posibilidad de mejora empresarial y de mejora, con ello, de la acción de inserción socio laboral.

Otro dato interesante en este sentido es el relacionado con la Unión Temporal de Empresas, donde solo el 14,3% de las empresas ha participado alguna vez de este tipo de unión.

Proveedores y acreedores

En cuanto a los proveedores, el número medio se sitúa en 24 por empresa, con un mínimo de dos proveedores y un máximo que supera los 100. En cuanto a la forma de pago a los proveedores, las empresas responden afirmativamente con el mayor porcentaje a la opción 90 días (47,4%) seguido de la opción 'al contado' (36,8%). La ejecución del pago a proveedores no se demora demasiado, ya que las dos opciones mencionadas son las más inmediatas y cercanas en el tiempo de todas las opciones posibles propuestas.

Figura 29. Forma de pago a proveedores (múltiple).



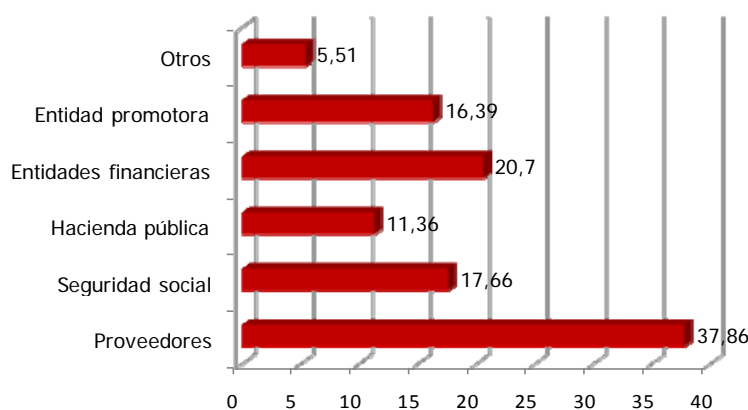
Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

En lo que respecta a los acreedores, el siguiente gráfico muestra los porcentajes medios de los indicados por las empresas correspondientes a cada una de las figuras. Como es posible observar, el porcentaje mayor se encuentra en la figura de los proveedores, seguida de las entidades financieras, que contemplando el momento de dificultad en la que se encuentra actualmente la economía puede hacer reflexionar sobre la búsqueda del incremento de presencia de otros acreedores hasta ahora más minoritarios. Analizando los niveles máximos alcanzados por estas figuras se observa que son también los acreedores, las entidades financieras y también las entidades promotoras las que llegan a alcanzar entre un 80 y un 90%.

Figura 30. Principales acreedores.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Facturación

Antes de exponer los datos relativos a la facturación, a la situación financiera y aspectos de fiscalidad de las Empresas de Inserción, cabe señalar que la participación en la respuesta a estas cuestiones no ha sido tan elevada como para el resto de preguntas que conforman el cuestionario, bien por la dificultad y complejidad de los datos requeridos en cuanto a la situación económico-financiera, bien a la reticencia de muchas de estas empresas en proporcionar datos de este tipo. Aún así, los datos que se muestran a continuación son representativos de la realidad de las Empresas de inserción en Andalucía.

Para el año 2008 disponemos de la respuesta de 18 empresas del total de las que han colaborado en el estudio, que facturan un total de 9.033.613,59 €. Existe



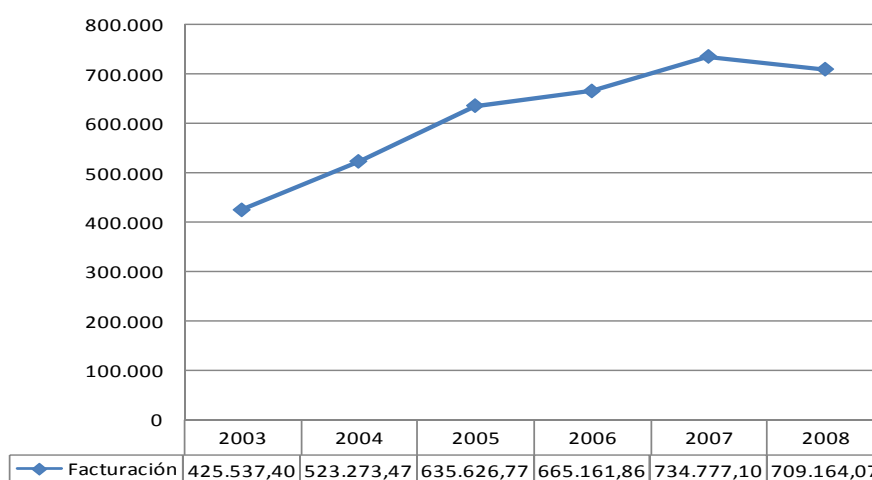
Unión Europea
Fondo Social Europeo

una gran variabilidad en los datos de facturación, siendo la mínima de 16.969 € y la máxima de 1.956.979,99 €.

Para conocer la evolución de la facturación de las empresas de inserción, debemos indicar que los casos se han seleccionado de modo que respondan a dos criterios fundamentales: el primero de ellos es su fecha de constitución, por lo que tienen que haber empezado su funcionamiento empresarial con fecha anterior al año 2003 (o en ese año) y, el segundo criterio es haber proporcionado los datos de todos los años de facturación del periodo 2003-2008. De este modo, quedan excluidas 12 empresas por el criterio de antigüedad y seis por el segundo de los criterios (disponibilidad de datos), disponiendo de nueve empresas para el análisis de la evolución de la facturación.

La evolución de la media de facturación de estas empresas por años es la que se observa en la figura 31, donde el comportamiento global es de crecimiento, exceptuando el último año donde parece existir cierto descenso, pero no de gran importancia.

Figura 31. Promedio de facturación (2008) de las empresas.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Para poder comprender mejor el comportamiento en la facturación de las empresas, trabajamos con las variaciones interanuales desde el año 2003 hasta 2008 de estas facturaciones y con los promedios de variación. La variación global de los promedios de las facturaciones de todas las empresas para el periodo 2003-2008 es del 66,7%, lo que supone un crecimiento considerable en las medias de facturación.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Pero para analizar mejor el comportamiento hay que observar los promedios de variación relativa interanual (tabla 7) sabiendo que en el año 2004 dos de las nueve empresas registran descensos del 42% y del 52%, mientras que el resto varía positivamente con respecto al 2003 en un máximo de 51%. En el año 2005 todas las empresas experimentan un crecimiento con respecto al año 2004, excepto una de ellas que muestra un descenso en su nivel de facturación del 33,8%. El año 2006 muestra una gran variabilidad de situaciones en cuanto al comportamiento de la variación en la facturación, existiendo empresas con caídas de hasta el 70% y otras que presentan un incremento relativo interanual de hasta 47%. En el año 2007 hay una empresa que crece en más del 100% con respecto a 2006, aunque su facturación no es muy elevada. El resto de empresas experimentan todas un incremento relativo de facturación de niveles discretos. Con respecto al último año (2008) hay una empresa que casi aumenta dos veces su facturación de 2007 para este año (un incremento del 162%), mientras que el resto de empresas se diferencian entre, tres de ellas que experimentan un leve incremento (que no supera el 13%) y el resto que decrecen en sus niveles de facturación con descensos no muy acuciantes (alcanzan el 29%).

Tabla 7. Porcentaje de variación interanual de la facturación de las empresas.

Empresas	2004	2005	2006	2007	2008
1	42,3	37,2	39,6	10,1	-9,8
2	51,9	59,7	-22,4	0,4	0,0
3	37,5	15,1	-70,1	2,0	162,4
4	17,9	-33,8	-11,1	9,8	-3,6
5	-42,1	84,6	15,8	5,5	3,9
6	20,0	3,3	35,5	7,1	-28,9
7	-52,0	52,1	-8,8	35,6	-11,8
8	48,9	1,5	27,7	24,4	9,8
9	33,3	6,3	47,1	140,0	-13,3
Promedio	17,5	25,1	5,9	26,1	12,1

Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Financiación de la empresa

La adquisición de activos como punto inicial de financiación de las empresas, se hace de manera mayoritaria a través de subvenciones, a lo que han respondido afirmativamente (teniendo en cuenta que la respuesta a la pregunta planteada es de Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo Empresas de Inserción de Andalucía

Empresas de Inserción de Andalucía

Empresas de Inserción de Andalucía

Publicación electrónica

ISBN: 978-84-629-9008-8

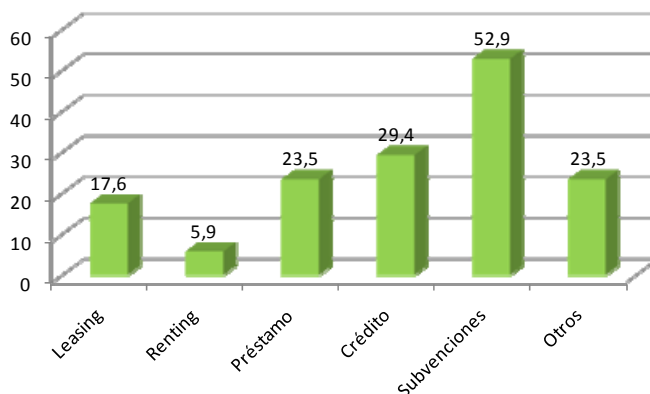
Junio, 2010



Unión Europea
Fondo Social Europeo

opción múltiple) el 52,9% de las empresas. Otro de los métodos de adquisición de activo que cobra importancia es el crédito, a lo que le siguen los préstamos y otros tipos de manera igualitaria.

Figura 32. Métodos de adquisición de activos.



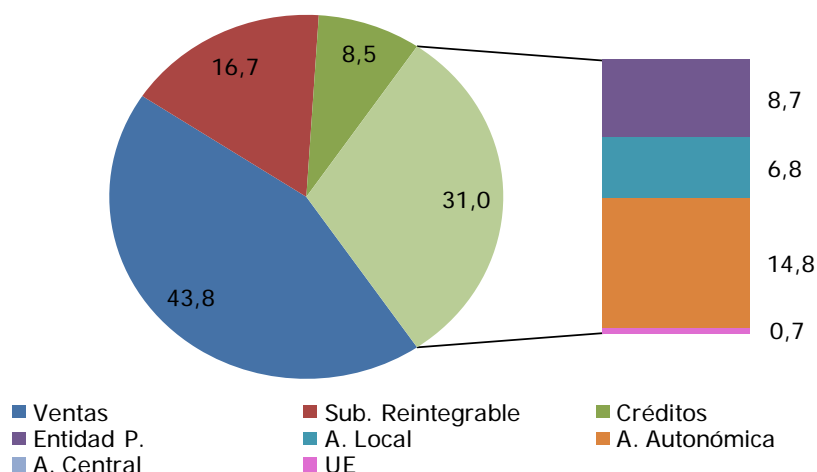
Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Del total de las empresas colaboradoras, 15 de ellas respondieron a la cuestión de las fuentes de financiación. Las empresas se financian principalmente a partir de sus ingresos por ventas (43,8%), con lo que esto puede conllevar de cara a la autonomía futura, sobre todo de cara a los riesgos, más aún en circunstancias económicas como las actuales y se si tiene en cuenta la competencia que como empresa normalizada sufre en el mercado de la producción de bienes y servicios. Las subvenciones a fondo perdido ocupan el segundo lugar en las fuentes de financiación (31%), que se desglosa tal y como muestra la figura 33, destacando las subvenciones de la Administración Autónoma. Las subvenciones reintegrables suponen en su totalidad un 16% de la financiación total de estas empresas, del que un 15,7 pertenece a la entidad promotora (el 1% restante es de la Administración Autónoma). La presencia local es inexistente en las subvenciones con carácter reintegrable y es un porcentaje pequeño en las subvenciones a fondo perdido, a pesar de la importancia que estas empresas puedan tener en el desarrollo local, sobre todo de zonas con especiales necesidades de desarrollo social y económico. Por último, los créditos suponen un 8,5% de la financiación total.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Figura 33. Distribución de las fuentes de financiación.



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Fiscalidad

El 95% de las empresas de inserción tienen obligación de presentar libros contables sobre el ejercicio económico de su empresa. Los datos sobre impuestos se han recogido en función de las aportaciones a la seguridad social de los trabajadores de las empresas y de las aportaciones de las propias empresas, así como del impuesto de sociedades cuando es aplicable y de otros gastos fiscales que puedan contemplarse.

La aportación de las cuotas de la seguridad social de las personas trabajadoras suma 231.889,94€ (han respondido 13 empresas). Hay que indicar que cuatro de estas empresas tienen aportaciones que difieren bastante del resto, con cifras que superan los 30.000 euros hasta un máximo de 60.000, mientras que las nueve restantes se sitúan en cifras entre 992 y los 9.000 euros.

En cuanto a las cuotas de seguridad social de las empresas de las mismas anteriores asciende a 1.006.626,17 euros, con cinco de ellas superando los 100.000 euros hasta los 280.000 y con cifras menores desde los 4.000 hasta los 28.000 euros. La media de aportación para las personas trabajadoras de 17.837 euros, pero



Unión Europea
Fondo Social Europeo

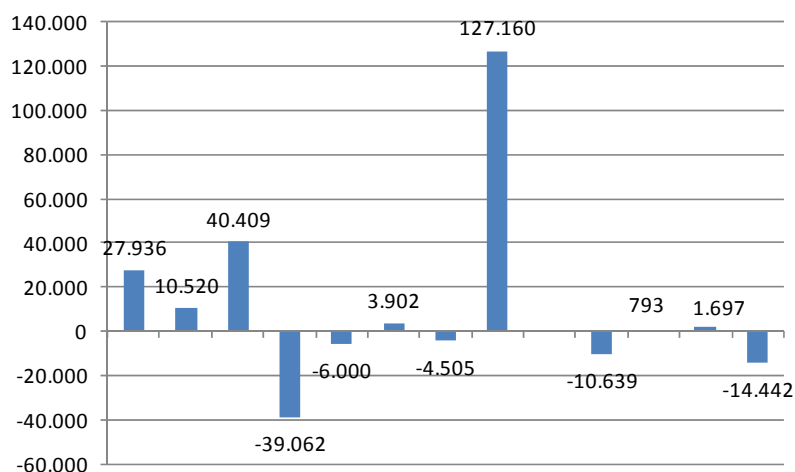
sabemos que esto no refleja el comportamiento real, dada la variabilidad existente y la desviación tan elevada.

Resultados después de impuestos

Los resultados de las empresas después de impuestos para el año 2008 son los que se muestran en la figura 34, donde es posible apreciar un conjunto de empresas con pérdidas de hasta un máximo de 39.000, un conjunto de empresas con ganancias entre los 800 y los 40.000 y una empresa que destaca sobre el resto con beneficios de más de 127.000 euros, que es además la tercera empresa con mayor nivel de facturación para este año. El promedio de los beneficios o pérdidas para el año 2008 de las empresas es de 11.480,84 euros, siendo el sumatorio de todas las que han respondido a esta cuestión (15 empresas) de 1.377.770,07 euros.

Hay siete empresas de las que es posible conocer su evolución en los resultados tras impuestos desde el año 2003 hasta 2008. Del promedio de los datos facilitados por estas empresas se observa que en los años 2004 y 2006 se registraron pérdidas, sobre todo en 2004 con valor medio de 12.262 euros y en 2006 de 1.899 €, teniendo en cuenta el peso que dos empresas tienen en este resultado, ya que sólo estas dos empresas registraron pérdidas en este año con valores de 38.915 y 96.103 euros cada una. En el resto de los años se obtienen de promedio beneficios de más de 11.000 euros en 2005 y de más de 16.000 en el año 2007, mientras que en el año 2008 los beneficios se asemejan mucho a los del año 2003, con cifras de 4.743 para el 2008 y 4.440 en 2003.

Figura 34. Resultados después de impuestos (2008).



Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Los beneficios, en caso de que existan, pueden ser reinvertidos en diferentes acciones. Las empresas, en general, dedican principalmente estos recursos a incrementar los puestos en inserción (71,4% de los casos). A más distancia se encuentran las opciones de incremento de activos (42,9%) y más aún la minoración de pasivos (21,4%).

Llama la atención que ninguna de las empresas que han respondido a estas cuestiones (14 de las 27) ha respondido afirmativamente a la reinversión en investigación, innovación y desarrollo. Resulta lógico que dado el objetivo primordial de estas empresas, el mayor porcentaje sea para aquellos que afirman reinvertir en el aumento de puestos de inserción, y que las exigencias del día a día y las dificultades económicas de estas empresas en muchas ocasiones, conduzcan a una resolución práctica en la reinversión de beneficios, con acciones más a corto plazo que otras como más prolongadas en el tiempo como pueden ser la investigación.

9.4. Calidad, relaciones con el medio y expectativas de futuro

Calidad

De las empresas participantes en este estudio, sólo el 33,3% tiene implementado algún sistema de calidad en su empresa, normalmente se trata de sistemas según la normativa ISO 9001:2000, así como la implantación de un sistema de protección de datos en una de las empresas participantes. Estos sistemas de calidad están implementados bien sea en relación a los procesos de controles internos y de producción, o bien enfocados desde una perspectiva integral.

Relaciones con el medio

Prácticamente la totalidad de las empresas (exceptuando una) conoce otras empresas de inserción. En cuanto a la creación de nuevas empresas de inserción, sólo el 26,7% conoce alguna entidad que esté interesada en crear una EI y únicamente el 36,8% de las empresas colaboradores (en este caso de los gerentes o responsables que han rellenado el cuestionario) estarían dispuestos a crear otra EI. Los motivos principales de los que responden negativamente a esta cuestión suelen ser las condiciones negativas en el plano económico existentes en la actualidad, por preferencias en la consolidación y ampliación de las existentes con anterioridad a crear otras empresas nuevas, por no obtener recompensa por parte de las administraciones con ayudas, etc.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Las empresas de inserción mantienen relaciones con las distintas Administraciones (Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales y distintas Delegaciones y Consejerías de la Junta de Andalucía), bien porque les ofrecen algún tipo de apoyo o porque son clientes, en relación a Programas de Formación Profesional Ocupacional, en el desarrollo de proyectos, contratando servicios de obras, etc.

En cuanto a las relaciones que se establecen en el ámbito local, hay diversidad de situaciones, desde un trabajo de vinculación y cooperación con entidades públicas locales y con empresas privadas, como la inexistencia de relación alguna. Hay empresas que manifiestan mantener relación con empresas locales para dar salida a los trabajadores de inserción y personas formadas a través de la formación profesional ocupacional o a los participantes de otros programas. También mencionan otras la labor de intermediación laboral por medio de la trabajadora social del municipio o establecimiento de convenios de colaboración con corporaciones locales.

Con las entidades financieras, tampoco existe apenas relación y en gran parte cuando se producen vienen dadas por las relaciones previamente establecidas entre la entidad promotora y la entidad financiera. Las relaciones no van más allá de la necesidad de negociar adelanto de facturación, realización de operaciones de crédito, apertura de líneas de descuento, etc.

Las empresas, por otra parte, valoran positivamente su contribución a la sociedad, destacando los siguientes aspectos:

- El trabajo contra la exclusión. Integración de personas excluidas o en riesgo de exclusión
- Inclusión activa. Facilitación de procesos de inserción normalizados.
- Ahorro del gasto. Incorporación al mundo laboral de un colectivo tradicionalmente subsidiado que únicamente recibe y no aporta nada al sistema.
- Labor de socialización, ya que con la incorporación al mercado laboral, el trabajador pasa a formar parte de las distintas redes sociales: escuela, sanidad, etc.
- Promoción de zonas y territorios desfavorecidos.

Expectativas de futuro

A las empresas se les ha preguntado sobre sus expectativas de futuro, recogiendo información sobre posibles actividades a desarrollar, continuidad del



Unión Europea
Fondo Social Europeo

proceso, etc. Muchas de ellas indican el deseo de mejorar la calidad de los servicios que ofrecen actualmente o de incorporar actividades nuevas principalmente enmarcadas en el sector servicios.

Como deseos muchas exponen la necesidad de que se legislaran las cláusulas sociales para poder acceder a los concursos públicos de las Administraciones en el afianzamiento de las empresas en los mercados de trabajo locales.

Otro grupo importante de empresas mencionan la necesidad de consolidación, esperando a que la situación económica y social de las personas requieran, cada vez, menos ayudas de la atención primaria.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

10. ANÁLISIS DE LA CONTRIBUCIÓN ECONÓMICA E IMPACTO SOCIAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.

El principio básico que subyace en el análisis costo-beneficio, se conoce como principio de Hicks y Kaldor o “principio de compensación potencial”; el cual establece que un programa produce beneficios sociales netos si las personas beneficiadas pueden compensar a las perjudicadas, y aún así, aumentar el nivel de bienestar. Retolazos y Ramos (2005).

En este capítulo se parte de la base de que los puestos de trabajo de inserción suponen un importante ingreso para la Administración, canalizado por dos vías: el propio ahorro de costes que supone la salida de los sistemas asistenciales del trabajador de la Empresa de Inserción y por el ingreso de diversas cantidades en concepto de Seguridad Social e IRPF. La salida de fondos en las Empresas de Inserción se compensan por los flujos de retorno de fondos y el ahorro.

Los cálculos que se muestran a continuación se han desarrollado a partir del número de personas trabajadoras que emplearon las empresas de inserción en Andalucía en el año 2008:

- 280 trabajadores y trabajadoras en inserción
- 242 trabajadores y trabajadoras de no inserción

Ahorro e ingreso potencial de la Empresas de Inserción

Ahorro sobre el gasto público

Si atendemos a la información proporcionada por el Programa de Solidaridad de los andaluces para la erradicación de la marginación y la desigualdad y aceptamos el supuesto de que los perfiles de las personas trabajadoras en puestos de inserción son bastante próximos a los beneficiarios del denominado “salario social” (Ingreso Mínimo de Solidaridad, IMS), se puede hacer un cálculo aproximado del ahorro basado en este concepto, dado que los nuevos trabajadores serían potenciales beneficiarios del Programa de Solidaridad de la Consejería de Asuntos Sociales.

El Ingreso Mínimo de Solidaridad de una unidad familiar oscila entre el 62% y el 100% del Salario Mínimo interprofesional. En el año 2008, el salario era de 600 euros mensuales (Real Decreto 1763/2007, de 28 de diciembre), por lo que la variación del ‘salario social’ se encontraba entre los 372 y 600 euros al mes. Para



Unión Europea
Fondo Social Europeo

estimar el gasto por persona en este concepto empleamos el valor medio que en este caso es de 486 euros/mes (5.832 euros al año).

A partir de estos datos y según el número de trabajadores y trabajadoras en inserción que emplea este sector en Andalucía (según datos recabados en este estudio) que asciende a 280 personas trabajadoras, el ahorro del gasto público que se obtendría ascendería a 1.632.960 euros (sobre el valor medio y dos semestres de percepción).

Empresas de Inserción e ingreso social

La entrada en el mercado laboral de las personas trabajadoras en inserción supone que estas dejan de depender de la asistencia social, que existe una liberación, por tanto, de recursos públicos y que pasan a ser contribuyente del Sistema Público de la Seguridad Social como miembros laboralmente activos.

Tomando la remuneración bruta media en las empresas colaboradoras, el salario es de 1.101,32 euros mensuales por empleado ó empleada en inserción. Podemos desglosar la aportación de los nuevos trabajadores y/ó trabajadoras, según este salario, a la Seguridad Social (SS) por los distintos conceptos: Seguridad Social de Empresas (SSE), Seguridad Social de Trabajadores (SST) e Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Para la estimación se ha calculado un tipo impositivo para la Seguridad Social de Empresas del 32,1%, para la Seguridad Social de las personas Trabajadoras del 6% y para el IRPF del 5% (se obtiene de aplicar un 2% inicial y un 8% después de los seis primeros meses de contrato).

Tabla 8. Aportación de una persona trabajadora en inserción.

Liquidación base=	S. Social	S. Social	IRPF	Total
1101,32 €/mes	Empresa	trabajadores/as		
Tipo	32,1%	6%	5%	43,1%
Aportación (€)		66,08	55,07	474,67

Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Con estas cifras, la contribución estimada para 2008 de los trabajadores y trabajadoras en inserción (280 en total) sería de 1.594.887,57 euros al año (5.696,04 € al año por cada persona trabajadora en inserción). Hay que reconocer que esta es una estimación al alza, dado que existen muy diversas deducciones (en concepto y



Unión Europea
Fondo Social Europeo

cuantía) aplicables a la contratación de personas trabajadoras con características especiales que no se pueden sintetizar en una determinada cantidad aplicable a todas ellas.

Los empleos de no inserción también suponen un ingreso adicional, pero sus salarios no se pueden suponer iguales a los de los trabajadores y trabajadoras en proceso de inserción, ya que normalmente sus puestos requerirán mayor cualificación profesional. Suponiendo que en término medio la diferencia sea de un 10%, la remuneración bruta de los 242 trabajadores y trabajadoras de no inserción ascendería a 1.211,45 €/mes. Con los mismos tipos impositivos se obtiene un trabajador aportaría al año 6.265,63 euros, y la totalidad de personas trabajadoras supondrían una aportación de 1.516.282,40 euros.

Tabla 9. Aportación de una persona trabajadora de no inserción.

Liquidación base= 1101,32 €/mes	S. Social Empresa	S. Social trabajadores/as	IRPF	Total
Tipo	32,1%	6%	5%	43,1%
Aportación (€)	388,88	72,69	60,57	522,14

Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Si tenemos en cuenta tanto el ahorro como el ingreso potencial de las empresas de inserción en Andalucía a las arcas del Estado con los datos disponibles para el año 2008 puede estimarse en más de 4,5 millones de euros anuales.

Tabla 10. Resumen del ahorro e ingreso potencial de las EI.

	Fuente	Cantidad trabajador/a y año (€)	Empleo (2008)		Total anual (€)
			Inserción	No inserción	
Ahorro potencial	IMS	5.832	280	242	1.632.960
Ingreso potencial	SS	5.960,10	280	242	3.111.169,97
Total	IMSy SS	11.792,10	280	242	4.744.129,97

Fuente: Programa de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo, 2009.

Si EIdA recibe una subvención de unos 400.00 € al año, alcanza una rentabilidad de que supera el 1000 por 100.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

11. CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

De los resultados del estudio que hemos presentado cabe destacar las siguientes conclusiones principales.

El modelo de Empresas de Inserción en Andalucía, no solo se consolida sino que crece y avanza, son iniciativas que se constituyen como empresas normalizadas en el mercado laboral ordinario, adoptando las formas más convenientes según sus promotores, pero que es mayoritariamente la de Sociedad Limitada.

Funcionando como empresas normalizadas permiten a sus trabajadores y trabajadoras en inserción familiarizarse con el mercado de trabajo ordinario, logrando una medida de inserción activa a través del empleo y del desarrollo profesional y personal de la personas en exclusión o riesgo de exclusión.

De los resultados mostrados, es cierto que existen sus debilidades pero también las fortalezas suficientes para seguir apostando por este sector de la economía social.

La realidad de las 27 empresas colaboradoras de este estudio muestran un total de 611 personas trabajadoras, entre los que se incluyen las personas trabajadoras de no inserción, las personas trabajadoras no contratadas (como personal voluntario) y las personas trabajadoras en inserción, suponiendo estas últimos un 46% del total mencionado y un 53,7% si solo consideramos a los trabajadores y trabajadoras contratadas (de inserción o no). Existe, por otra parte, un equilibrio entre mujeres y varones en el personal en inserción.

Se ha mejorado la conciencia sobre la aplicación necesaria de evaluación de los proceso de inserción de las personas trabajadoras de las empresas, ya que prácticamente la totalidad de ellas dicen contemplar esta cuestión en su práctica social y empresarial.

En cuanto al modelo de constitución como empresas transitorias, parece que sigue prevaleciendo, ya que los contratos temporales suponen el 81,6% de los contratos totales de inserción, la probabilidad con más representación suele ser de un año y el porcentaje entre los que se suman a una búsqueda activa de empleo o bien encuentran un empleo en el mercado ordinario es de más del 70% (aunque la opción de respuesta es múltiple y las personas que se incorporan a la plantilla de la empresa suponen el 35%). La gran mayoría ofrece a sus trabajadores el plan personalizado de



Unión Europea
Fondo Social Europeo

inserción, algo que deben ofrecer ya todas y que debe ser un factor exigible tanto de por ellas mismas como por actores externos, dado el objetivo principal de constitución de estas empresas. Un aspecto que hay que valorar positivamente es el acceso a otros servicios bien de la propia empresa, bien de la entidad promotora u otras entidades, que dan respuesta a aspectos familiares, formativos, de dificultades personales, etc.

La búsqueda de clientela sigue siendo bastante convencional y con métodos tradicionales, mientras que aspectos novedosos e innovadores cuestan más trabajo que sean utilizados. Las empresas privadas y la Administración local cobran fuerza como clientes, y aunque los datos muestran que prevalece la forma de pago al contado, la realidad es que muchas empresas no han respondido a esta cuestión, el porcentaje restante que es más del 50% tiene que esperar a cobrar 90 o más días en el cobro, que muchas veces se prolonga más e el tiempo acarreando importantes dificultades de liquidez para las empresas.

En canto a acreedores, el mayor peso recae en los propios proveedores o en entidades financieras.

En lo que hace referencia a los aspectos económicos de estas empresas, teniendo en cuenta que participan como empresas normales en el mercado competitivo, la facturación muestra un crecimiento hasta 2007, año en el que desciende, aunque con una variación no muy destacable (de aproximadamente una variación con respecto a 2007 del 12% menos). La principal forma de adquirir activos es a través de subvenciones, seguida de los préstamos y créditos. La financiación de la empresa se mantiene gracias, en primer lugar a sus propias ventas y posteriormente a subvenciones a fondo perdido, principalmente procedentes de las Administración Autonómica.

Positivamente hay que indicar el esfuerzo de las empresas en el tema del salario de las personas trabajadoras, ya que muchas de ellas manifiestan asignar el salario del convenio del sector en el que trabajan.

Por otra parte, en lo que se refiere a la aproximación al balance social conjunto, se ha mostrado como las empresas de inserción andaluzas, con el empleo que generan, suponen un ahorro social directo de más de 1,6 millones de euros y un flujo anual de cotizaciones sociales de aproximadamente 3,1 millones de euros. La unión del ahorro que suponen las empresas de inserción, más el ingreso de la seguridad social correspondientes a sus trabajadores y trabajadoras suponen más de 4,7 millones de euros.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Estos resultados expuestos se producen en un momento en el que disponiendo de ley nacional de regulación de estas empresas, estamos a las puertas de poder contar con un decreto a nivel autonómico de la Comunidad Autónoma de Andalucía que permita una mayor regulación de estas empresas con la constitución del registro oficial así como contemplar medidas de apoyo financiero a través de subvenciones, con la reivindicación del establecimiento de 'cláusulas sociales'.

Las Empresas de Inserción en Andalucía, en la actualidad, no reciben ningún tipo de ventaja fiscal (aunque muchas de ellas reclaman la aplicación de tratamientos fiscales especiales como el de las no lucrativas), ni apoyo financiero de carácter directo por ser empresas de inserción, aunque no debe dejar de mencionarse el apoyo que en los últimos años se tiene por parte de la Administración Autonómica, a través de la Conserjería de Empleo de la Junta de Andalucía, con financiación de dispositivo técnico que trabaja desde la Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía para la promoción, visibilización, asesoramiento, defensa, y muchas otras acciones orientadas a las empresas de inserción de la comunidad.

En definitiva, lo que defienden las empresas de inserción es que merece la pena impulsar su modelo porque supone una transformación de las políticas pasivas de empleo en políticas verdaderamente activas a la vez que permite aumentar la rentabilidad de la inversión pública para desarrollar nuevas formas de solidaridad, de igualdad de oportunidades y el desarrollo de iniciativas de economía social. Son un instrumento social necesario y que no sólo ahorra dinero e ingresa sus cotizaciones salariales, sino que permiten ser medios de inclusión real de personas en riesgo de exclusión y transformando y ejerciendo impacto en las personas, colectivos y territorios desfavorecidos.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

REFERENCIAS

- Asensio, M.J. y Miedes, B. (2001) Empresas de Inserción. Una caracterización con referencia a la experiencia andaluza. *Portularia*, n.º 1, 99-110.
- Capron, M. (2001) Intereses, límites y perspectivas de un nuevo instrumento de autoevaluación de las organizaciones: el balance social cooperativo. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 39, 79-92.
- Carmona Orantes, G. (2002) *Plan personal para la inserción sociolaboral: Teoría y práctica en la empresa para la inserción laboral*. Universidad de Huelva. Huelva.
- Carmona, G. (2005) Formación para la exclusión social: nueva tendencia en la lucha contra la exclusión. *Universitas Tarraconensis*, 87-104.
- Carmona, G. y Martínez, F.M. (2005) *Modelo de formación para la integración sociolaboral a través de las empresas de inserción de Andalucía*. Comunicación en IV Congreso de formación para el trabajo, Zaragoza, 9-11 de Noviembre.
- Carmona, G. y Requerey, M.P. (2004). *Manual de orientación para tutores en empresas de inserción sociolaboral*. Proyecto Equalitas.
- CASTEL, R. (1995): De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso, *Archipiélago* 21.
- Fundación Un Sol Mon (2007). *Las Empresas de Inserción en España, Colección Herramientas para la Inclusión*. Centro de Información de la Obra Social de Caixa Catalunya, Fundación Un Sol Mon: Barcelona.
- González, E. (2009). La inclusión social en el ámbito local: las políticas. *Cuaderno Europeo-Políticas de inclusión activa en el plano local*. n.º 6, 17-46.
- Laparra, M. y Perez, P. (2009) Abordar la realidad de la exclusión social en España a nivel local. *Cuaderno Europeo- Políticas de inclusión activa en el plano local*. n.º 6, 77-113.
- Marcuello, Ch., Bellostas, A., Camón, J., Marcuello, C. Moneva, J.M., Laliena, A. C. y Ortas, E. (2007) *Transparencia y sostenibilidad en las empresas de inserción aragonesas*. Fundación Economía Aragonesa. Documento de trabajo. Descargado el 20 de julio de 2009 desde <http://www.fundear.es/fotosbd/911054534radB50AC.pdf>
- Miedes, B. (2001). *Empresas de Inserción. El caso andaluz*. Observatorio Local de Empleo, Universidad de Huelva y Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía: Huelva.
- Miedes, B., Barbero, M., Moreno, A. y Pérez, G. (2005). *Empresas de Inserción en Andalucía*. Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

- Pereda, C. De Prada, M.A. y Actis, W. Colectivo IOÉ (2003) *Investigación-acción-participativa: propuesta para un ejercicio activo de la ciudadanía*. Colectivo IOÉ: Madrid. <http://www.investigaccio.org/ponencias/IAP.pdf>
- Porter, M. (1982). *Estrategia competitiva*, C.E.C.S.A., México.
- Retolaza, J.L. y Ramos, M. (2005). Modelización del costo de las Empresas de inserción para la administración pública. *CIRIEC España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, n.º 52, 361-386.
- Retolaza, J.L.; Ruíz, M.; Araujo de la Mata, A. y Mugarra, A. (2008) Eficiencia en las empresas de inserción y apoyo público. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria- Revista de servicios sociales*, n.º 44, 39-54.
- Ribas, M.A. (2001). El balance social como instrumento para la evaluación de la acción social en las entidades no lucrativas. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 39, 115-147.
- Sánchez-Urán, Y. (2006). Excluidos sociales: empleo y protección social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 59, 171-190.
- Santos, M. y Sanz, E. (2001) La medición de la exclusión social. Dos aplicaciones: Las rentas mínimas de inserción y las empresas de inserción. *Investigaciones aplicadas*. Vol. 10, n.º 1, 85-103.
- Spear, R. (2001) El balance social en la economía social. Enfoques y problemática. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 39, 9-24.
- Spear, R. y Bidet, E. (2003). *The role of social enterprise in European labour markets*. Working paper, n.º3/10, 2-46.



ANEXO I



Unión Europea
Fondo Social Europeo

ANEXO II. CUADROS COMPARATIVOS DE NORMATIVAS AUTONÓMICAS.

Definición Empresa de Inserción

Comunidad	Normativa	Concepto Empresa Inserción
Ley nacional	Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas 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.
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.	Aquella que, realizando un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones del mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios, tienen como fin primordial de su objeto social la integración socioprofesional de personas en situación o amenaza de exclusión social, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral ordinario.
Islas Baleares	DECRETO 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	DECRETO 32/2003, de 10 de marzo, por el que se regula la inserción sociolaboral en EI. La resolución de 12 de junio de 2006 regula la concesión de subvenciones a estas empresas.	Estructura productivas de bienes o servicios que tengan entre sus fines la incorporación al mercado laboral de personas en exclusión social y desarrollen un proyecto personal de inserción que les permita mejorar sus condiciones de empleabilidad.
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.	Aquellas que tienen recogido dentro de su objeto social, como fin primordial, la realización de actividades tendentes a conseguir la integración laboral y el acceso al mercado ordinario de trabajo de personas en situación o riesgo de exclusión social,



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Comunidad	Normativa	Concepto Empresa Inserción
Cataluña	Ley 27/2002 de 20 de diciembre	Las que lleven a cabo cualquier actividad económica de producción de bienes o de prestación de servicios y cuyo objeto social tenga como finalidad primordial la integración socio laboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social.
Murcia	orden de 20 de junio de 2007	Aquella que realizando un trabajo productivo y participando en el mercado tiene como fin primordial la integración de personas en situación o riesgo de exclusión social, proporcionándoles un trabajo remunerado, formación y acompañamiento para facilitar su acceso al mercado laboral.
País Vasco	DECRETO 305/2000, de 26 de diciembre, por el que se regula la calificación de las empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y se crea el registro de empresas de inserción.	Estructuras productivas de bienes o servicios que tengan como fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de desventaja social o exclusión y lleven a cabo un proyecto personal de inserción mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado que les permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad
La Rioja	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	Aquellas que debidamente calificadas, realicen cualquier actividad económica lícita de producción de bienes o prestación de servicios, y cuyo objeto social tenga como fin primordial la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social, y excluidas por tanto de los circuitos tradicionales del empleo, proporcionándoles tanto un trabajo remunerado, como la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar, así, su acceso al mercado laboral ordinario.
Madrid	DECRETO 32/2003, de 13 de marzo, por el que se regula la colaboración de las empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social con la Comunidad de Madrid y se establecen medidas de fomento de su actividad.	Aquellas que tengan tal consideración en la normativa estatal aplicable. Aquellas específicamente dedicadas a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social y en las que habitualmente no menos del 30 por 100 de sus trabajadores pertenezcan a ese colectivo



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Comunidad	Normativa	Concepto Empresa Inserción
Navarra	Decreto foral 130/1999, de 26 de abril, por el que se regulan las ayudas económicas para el desarrollo de los programas de incorporación socio-laboral destinados a personas en situación de exclusión social.	Habla de centros de inserción-sociolaboral, como centros colaboradores del Servicio Navarro de Empleo en materia de inserción socio laboral y entidades de derecho público o privado, cuyo interés general o función social sea, entre otras la inserción socio laboral de colectivos en exclusión social.
Comunidad Valenciana	Ley 1/2007, de 5 de febrero, de la Generalitat, por la que se regulan las empresas de inserción para fomentar la inclusión social en la Comunitat Valenciana.	Estructuras productivas de bienes o servicios sin ánimo de lucro que, adoptando alguna de las fórmulas jurídicas que se señalan en el apartado siguiente de este artículo, tengan entre sus fines primordiales la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, mediante el desarrollo de un proyecto personal de integración que les permita acceder al mercado ordinario de trabajo.
Galicia	Decreto 156/2007, de 19 de julio, por el que se regula el procedimiento para la calificación de las empresas de inserción laboral, se crea su registro administrativo y se establecen las medidas para el fomento de la inserción sociolaboral.	Estructuras productivas de bienes o servicios, que tengan por finalidad básica de su objeto social la incorporación al mercado laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y acompañamiento precisos para mejorar sus condiciones de empleabilidad y facilitarles el acceso al mercado laboral común.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Entidades promotoras

Comunidad	Entidades promotoras
Ley nacional	Participación mínima del 51% para las sociedades mercantiles. Para sociedades Cooperativas y Laborales la participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a colaboradores o asociados.
Aragón	Promovidas y participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro, mínimo en el 51%. En cooperativas de trabajo asociado de iniciativa social o de sociedades laborales la participación será, al menos, de un 49% del capital social.
Islas Baleares	
Canarias	Participadas mínimo en un 33% de su capital social por entidades (públicas o privadas) sin ánimo de lucro.
Castilla y León	Estar promovidas y participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro, en más del 50% del capital social total de la empresa.
Cataluña	Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, mínimo en un 51% del capital social. En sociedades laborales, el 49% y en cooperativas que tenga legalmente reconocida la condición de iniciativa social, no es preciso que exista una entidad promotora.
Murcia	Participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro de derecho público o asociaciones sin fines lucrativos y fundaciones.
País Vasco	Promovidas y participadas por una o varias entidades como mínimo en un 33%.
La Rioja	Participen en ellas mínimo un 51% o inferior cuando existan varias Entidades Promotoras y la suma alcance dicho porcentaje.
Madrid	Participen en ellas mínimo un 51% o inferior cuando existan varias Entidades Promotoras y la suma alcance dicho porcentaje.
Navarra	Los centros pueden ser promovidos por cualquier entidad de derecho público o privado que reúna los requisitos establecidos en el decreto.
Comunidad Valenciana	El porcentaje mínimo de participación de las entidades promotoras en el capital social de las empresas de inserción se determinará reglamentariamente.
Galicia	La participación debe ser por lo menos del 51% del capital social en caso de sociedades mercantiles, de un 49% en caso de sociedades laborales y de un tercio del capital social en caso de sociedades cooperativas.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Tipo de sociedad y ratio de plantilla en inserción

Comunidad	Tipo sociedad	Ratios de plantilla
Ley nacional	Sociedad mercantil Sociedad cooperativa	Mínimo 30% los tres primeros años. Mínimo 50% a partir del tercer año.6
Aragón	Sociedades mercantiles Cooperativa de trabajo asociado Cooperativa de iniciativa social	Mínimo 30% Mínimo de 3 trabajadores en proceso de inserción.
Islas Baleares		
Canarias	Sociedad mercantil, Cooperativa Sociedad laboral Fundación o Asociación	Mínimo 2 trabajadores de inserción.
Castilla y León	Sociedad cooperativa Sociedad mercantil	Mínimo 30%
Cataluña	Sociedades mercantiles Sociedades laborales Cooperativas	Mínimo del 30 % y máximo del 70 %. Mínimo 2 trabajadores.
Murcia	Sociedad mercantil Cooperativa	Mínimo 30% los tres primeros años. Mínimo 50% a partir del tercer año. Mínimo 2 trabajadores.
País Vasco	Sociedad mercantil Sociedad de economía social	Mínimo 40% y máximo 75%. Mínimo 2 trabajadores.
La Rioja	Sociedad mercantil Sociedad laboral Cooperativas	Mínimo del 30%, nunca inferior a 2 trabajadores.
Madrid	Sociedad mercantil Sociedad laboral Cooperativa, o cualquier otro tipo de organización societaria civil o mercantil	Mínimo del 30%, nunca inferior a 3 trabajadores
Navarra	Centros colaboradores del servicio Navarro de Empleo Entidades de derecho público o privado	Mínimo del 30%, mínimo 4 trabajadores y máximo 25
Comunidad Valenciana	Sociedad mercantil Sociedad cooperativa Sociedad anónima laboral o sociedad limitada laboral	Mínimo del 30%



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Comunidad	Tipo sociedad	Ratios de plantilla
Galicia	Sociedades mercantiles Sociedades laborales Sociedades cooperativas Cualquier tipo de organización societaria civil o mercantil legalmente constituida y que cumplan lo que establece el decreto.	Mínimo del 30% Mínimo 2 trabajadores

Acreditación de la situación de exclusión y adscripción en el Registro

Comunidad	Acreditación situación exclusión	Adscripción al Registro
Ley nacional	Servicios Sociales Públicos competentes.	Órgano Administrativo competente de la Comunidad Autónoma
Aragón	Servicios Sociales públicos	Instituto Aragonés de Empleo
Islas Baleares		
Canarias	Servicios Sociales municipales	Instituto Canario de Formación y Empleo adscrito a la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales
Castilla y León		Dirección General competente en materia de economía social
Cataluña	servicios sociales de atención primaria o especializada	Departamento de Trabajo, Industria, Comercio y Turismo de la Generalidad
Murcia	Servicios Sociales públicos	No se crea registro
País Vasco	servicios sociales de base de los Ayuntamientos en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo	Dirección de Bienestar Social del Departamento del Gobierno Vasco
La Rioja		Consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales
Madrid	Centros Municipales de Servicios Sociales	Consejería de Trabajo
Navarra	Servicios sociales de atención primaria en colaboración con los equipos de incorporación sociolaboral.	Servicio Navarro de Empleo
Comunidad Valenciana	Servicios Sociales, generales o especializados	Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF)
Galicia	Departamento de la Administración autonómica con competencias en materia de servicios sociales, con informe de los servicios sociales municipales	Centro directivo competente en materia de promoción del empleo del departamento competente en materia de trabajo



Unión Europea
Fondo Social Europeo



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Colectivos considerados posibles de ser personas trabajadoras en inserción

Colectivos (lo sombreado en esta columna está recogido en la ley nacional)	Aragón	Islas Baleares	Canarias	Castilla y León	Cataluña	Murcia	País Vasco	La Rioja	Madrid	Navarra	Comunidad Valenciana	Galicia
Personas con discapacidad física												
Con discapacidad psíquica												
Con discapacidad sensorial												
Población penitenciaria y ex-reclusos			Ex reclusos en los 12 meses posteriores		Contratadas en los 18 meses tras su salida penitenciaria		Iniciado proceso de inserción en los 12 meses tras su reclusión					
Personas con adicción en proceso de reinserción o ex-adictos			Iniciado proceso de inserción en los 12 meses tras su desintoxicación		Superada la desintoxicación y pasar más de un año desde fin del tratamiento e inicio del proceso de inserción		Iniciado proceso de inserción en los 12 meses tras su desintoxicación					

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Inserción de Andalucía

Empresas de Inserción de Andalucía
Publicación electrónica
ISBN: 978-84-629-9008-8

Empresas de

Junio, 2010



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Etnia gitana y minorías étnicas												
Inmigrantes y refugiados/as	Permiso trabajo											
Emigrantes retornados/as												
Personas "sin techo"/transeuntes												
Desempleados/as de larga duración	Mayores de 50 años, 12 meses		2 años	Sin derecho a subsidio						Más de 40 años y 2 años o más inscritos		
Mujeres víctimas de Violencia de género												
Personas Jóvenes en situación de riesgo			Entre 18 y 25 sin finalizar escolaridad		Entre 16 y 30 años		Entre 18 y 25 sin finalizar escolaridad					
Personas a cargo de Familia monoparental												
Jóvenes procedentes de centros residencias de menores (ley: 18-30años)						Entre 18 y 30 años						



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Perceptores/as Renta Mínima o Ingreso Mínimo de Inserción												
Cualquiera a criterio de Servicios Sociales u otros órganos												
Otros			Programas públicos de integración			Menores internos. Personas que no pueden acceder a Rentas Mínimas.			En inserción a través del Instituto Realojamiento e Integración Social	Parados con acuerdo de incorporación sociolaboral con el servicio Social de Base.		

La ley incluye también:

- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones de Renta Mínima, por: falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora; por haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- f) Menores internos e internas incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Inserción de Andalucía

Empresas de Inserción de Andalucía
Publicación electrónica
ISBN: 978-84-629-9008-8

Empresas de

Junio, 2010



Unión Europea
Fondo Social Europeo

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



Unión Europea
Fondo Social Europeo

ANEXO III. REPERTORIO DE EMPRESAS DE INSERCIÓN

AISOL S.L.		
DIRECCIÓN	Pol. Ind. Bansur, Nave 34.	
POBLACIÓN	Alcalá de Guadaíra	
PROVINCIA	Sevilla	
AÑO CONSTITUCIÓN	2003	
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada	
DESTINATARIOS (2008)	Personas con necesidades especiales físicas y/o psíquicas, población penitenciaria o exreclusos, personas con adicción o ex-adictos, etnia gitana y minorías étnicas, inmigrantes y refugiados, parados de larga duración, mujeres y jóvenes en situación de riesgo, familias monoparentales.	
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Recogida y selección de residuos sólidos urbanos.	
ENTIDAD PROMOTORA	Federación Provincial de drogodependencias liberación	Fundación para la Atención e Incorporación Social (FADAIS)

AVANZA EMPRESA DE INSERCIÓN	
DIRECCIÓN	C/ León XIII nº 71-73
POBLACIÓN	Sevilla
PROVINCIA	Sevilla
AÑO CONSTITUCIÓN	2002
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada Unipersonal
DESTINATARIOS	Parados de larga duración, mujeres y jóvenes en situación de riesgo, familias monoparentales.
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Atención a mayores, gestión centro de menores y guarderías
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación de estudios sociales por la igualdad de la mujer AESIM

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Andalucía
Publicación electrónica

Empresas de Inserción de
Empresas de Inserción de Andalucía

ISBN: 978-84-629-

9008-8

Junio,



Unión Europea
Fondo Social Europeo

ARTE EN MIS MANOS AL-ANDALUS S.L.L.	
DIRECCIÓN	Calle Sánchez Rivas nº 36
POBLACIÓN	Alozaina
PROVINCIA	Málaga
AÑO CONSTITUCIÓN	2007
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada Laboral
DESTINATARIOS	Personas con necesidades especiales físicas y/o psíquicas y sensoriales, por penitenciaria o exreclusos, personas con adicción o ex-adictos, etnia gitana y minorías étnicas, inmigrantes y refugiados, personas "sin techo" parados de larga duración, mujeres y jóvenes en situación de riesgo, familias monoparentales y personas con necesidades sociales.
SECTORES ACTIVIDAD	Industria. Fabricación de Artesanía Servicios. Celebración de eventos, talleres, dedicados a grupos y tu
ENTIDAD PROMOTORA	Fundación escuela de solidaridad

BIOGRANADA S.L.	
DIRECCIÓN	Camino de En medio s/n.
POBLACIÓN	Maracena
PROVINCIA	Granada
AÑO CONSTITUCIÓN	1999
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
DESTINATARIOS	Personas con necesidades especiales y etnia gitana y minorías étnicas.
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Recogida de papel y cartón.



Unión Europea
Fondo Social Europeo

ENTIDAD PROMOTORA	Fundación Granada por la Solidaridad y el Empleo.	Asociación Sociocultural Adultos Cartuja.
-------------------	---	---

CONSTRUCCIÓN E INSERCIÓN DEL SUR S.L.	
DIRECCIÓN	<i>Avda. Luis Cañete S/N</i>
POBLACIÓN	Córdoba
PROVINCIA	Córdoba
AÑO CONSTITUCIÓN	2008
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
DESTINATARIOS	Personas con necesidades especiales psíquicas, población penitenciaria o personas exreclusas, personas con adicción o ex-adictos, etnia gitana y minorías étnicas, inmigrantes y refugiados/as, personas paradas de larga duración, jóvenes en riesgo, familias monoparentales.
SECTORES ACTIVIDAD	Construcción. Albañilería, reformas y rehabilitación viviendas
ENTIDAD PROMOTORA	<i>Asoc. Para La Defensa Social De Adolescentes Y Menores Fundación Sierra Nevada</i>

ECOSUR PARA LA INSERCIÓN S.L.	
DIRECCIÓN	C/ Martínez Molina, 35.
POBLACIÓN	Jaén
PROVINCIA	Jaén
AÑO CONSTITUCIÓN	2001
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
DESTINATARIOS	Población en situación de riesgo
SECTORES ACTIVIDAD	Industria Servicios. Diseño gráfico.

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Andalucía
Publicación electrónica

Empresas de Inserción de
Empresas de Inserción de Andalucía

ISBN: 978-84-629-

9008-8

Junio,



Unión Europea
Fondo Social Europeo

ENTIDAD PROMOTORA	Asociación Jaén Objetivo Vida
-------------------	-------------------------------

EQUA INSERCIÓN S.L.	
DIRECCIÓN	Avd. San Severiano S/N,
POBLACIÓN	Cádiz
PROVINCIA	Cádiz
AÑO CONSTITUCIÓN	2007
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
DESTINATARIOS	Personas con discapacidad intelectual
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Reciclaje y reprografía.
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación para la mediación social EQUA.

FASIDIS S.L. EMPRESA DE INSERCIÓN	
DIRECCIÓN	Corredera de San Marcos 41-3º
POBLACIÓN	Linares
PROVINCIA	Jaén
AÑO CONSTITUCIÓN	2008
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
DESTINATARIOS	Etnia gitana y minorías étnicas, mujeres y jóvenes en situación de riesgo.
SECTORES ACTIVIDAD	Construcción y servicios
ENTIDAD PROMOTORA	Federación de Asociaciones Culturales cristianas de Andalucía

GESTIÓN DE RESIDUOS ECOLÓGICAS AVALON SL	
DIRECCIÓN	Ctra. De Cullar-Vega, 3.
POBLACIÓN	Granada
PROVINCIA	Granada
AÑO CONSTITUCIÓN	2002
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
DESTINATARIOS	Personas con necesidades especiales, población penitenciaria y ex reclusos.

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Andalucía
Publicación electrónica

Empresas de Inserción de
Empresas de Inserción de Andalucía

ISBN: 978-84-629-

9008-8

Junio,



Unión Europea
Fondo Social Europeo

SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Recogida y venta de aceites vegetales.
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación Avalon

GIRALMENA S.L.E.I.		
DIRECCIÓN	Carretera Del Bosque Km, 5	
POBLACIÓN	Arcos de la Frontera	
PROVINCIA	Cádiz	
AÑO CONSTITUCIÓN	2009	
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada Empresa de Inserción	
DESTINATARIOS	Personas con necesidades especiales físicas, población penitenciaria o exreclusos, personas con adicción o ex-adictos, parados de larga duración, mujeres y jóvenes en situación de riesgo, familias monoparentales.	
SECTORES ACTIVIDAD	Construcción	Industria. Carpintería. Servicios. Gestión de guardería.
ENTIDAD PROMOTORA	Fundación girasol.	Almenara equipamientos s.a. l

HB-11 DIGITAL	
DIRECCIÓN	C/ Gladiolo s/n.
POBLACIÓN	Huelva
PROVINCIA	Huelva
AÑO CONSTITUCIÓN	2001
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada Laboral
DESTINATARIOS	Personas con necesidades psíquicas especiales
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. diseño, impresión digital, publicidad
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación Tierra Nueva

IRIS SERVICIOS A LA COMUNIDAD S.L.	
DIRECCIÓN	Avda Doctor Oloriz, 4 bajo
POBLACIÓN	Granada
PROVINCIA	Granada

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Andalucía
Publicación electrónica

Empresas de Inserción de
Empresas de Inserción de Andalucía

ISBN: 978-84-629-

9008-8

Junio,



Unión Europea
Fondo Social Europeo

AÑO CONSTITUCIÓN	2000	
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada	
DESTINATARIOS	Etnia gitana y minorías étnicas, mujeres y jóvenes en riesgo	
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Limpieza, ayuda a domicilio, restauración y formación	
ENTIDAD PROMOTORA	Fundación Sierra Nevada	Asociación Muligran mujeres por el empleo

IMPRENTA EL CAÑUELO		
DIRECCIÓN	C/ Fuente del olivo nº 8	
POBLACIÓN	El Cañuelo	
PROVINCIA	Sevilla	
AÑO CONSTITUCIÓN	2006	
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada	
DESTINATARIOS	Personas con adicción y ex adictos y personas sin techo	
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Artes gráficas	
ENTIDAD PROMOTORA	Fundación Nueva Tierra	

INSERPENIEL		
DIRECCIÓN	Plaza De Lahore Nº 1	
POBLACIÓN	Córdoba	
PROVINCIA	Córdoba	
AÑO CONSTITUCIÓN	2005	
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada	
DESTINATARIOS	Personas con adicción o ex adictos y jóvenes en situación de riesgo	
SECTORES ACTIVIDAD	Industria. Compra y venta y fabricación de palet	Reformas en general
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación Aperfosa	

INSERTA	
DIRECCIÓN	Sevilla 43 entreplanta c

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Andalucía
Publicación electrónica

Empresas de Inserción de
Empresas de Inserción de Andalucía

ISBN: 978-84-629-

9008-8

Junio,



Unión Europea
Fondo Social Europeo

POBLACIÓN	Algeciras
PROVINCIA	Cádiz
AÑO CONSTITUCIÓN	2008
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada Nueva Empresa
DESTINATARIOS	Jóvenes sujetos a medidas judiciales
SECTORES ACTIVIDAD	Trabajos de jardinería y mantenimiento
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación Para La Gestión De La Integración Social (GINSO)

JAÉN DE MEDIOS S.L.	
DIRECCIÓN	C/ Martínez Molina, 35.
POBLACIÓN	Jaén
PROVINCIA	Jaén
AÑO CONSTITUCIÓN	2001
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
DESTINATARIOS	Jóvenes en situación de riesgo
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Reparación de ordenadores
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación Objetivo Vida

MUJERES EMPRENDEDORAS RINCÓN	
DIRECCIÓN	C/Ronda N° 15 2° B
POBLACIÓN	Rincoón de la Victoria
PROVINCIA	Málaga
AÑO CONSTITUCIÓN	2009
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada Laboral
DESTINATARIOS	
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios de proximidad
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación Pro-Inmigrantes Rincón –A.P.I.R.

OPCIÓN LUNA	
DIRECCIÓN	C/ LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR, PERLAS 3-PORTAL 2-BAJO A

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Andalucía
Publicación electrónica

Empresas de Inserción de
Empresas de Inserción de Andalucía

ISBN: 978-84-629-

9008-8

Junio,



Unión Europea
Fondo Social Europeo

POBLACIÓN	Córdoba
PROVINCIA	Córdoba
AÑO CONSTITUCIÓN	2007
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
DESTINATARIOS	Mujeres en situación de riesgo y familias monoparentales
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Ayuda a domicilio, ludotecas, asesoramiento, orientación, formación
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación Opción Luna

OPRODE S.L.				
DIRECCIÓN	C/ Ledaña, 2. Bajo.			
POBLACIÓN	Granada			
PROVINCIA	Granada			
AÑO CONSTITUCIÓN	1995			
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada			
DESTINATARIOS	Personas con necesidades especiales y/o psíquicas y sensoriales, población penitenciaria o exreclusos, personas con adicción o ex-adictos, etnia gitana y minorías étnicas, inmigrantes y refugiados, parados de larga duración, mujeres y jóvenes en situación de riesgo, familias monoparentales y perceptores del programa solidaridad.			
SECTORES ACTIVIDAD	Agricultura. Reformas, mantenimiento,	Construcción. rehabilitación, instalaciones...	Jardinería, formación	
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación Sociocultural Adultos Cartuja.	Asociación de Mujeres Gitanas Romi.	Asociación Gitana Anaquerando.	Fundación Sierra Nevada.

PRENDAS BAHÍA S.L.	
DIRECCIÓN	C/ La Palma, 63
POBLACIÓN	Puerto Real
PROVINCIA	Cádiz
AÑO CONSTITUCIÓN	2008
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada Unipersonal
DESTINATARIOS	Personas con adicción o ex adictos y mujeres en situación de riesgo

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Andalucía
Publicación electrónica

Empresas de Inserción de
Empresas de Inserción de Andalucía

ISBN: 978-84-629-

9008-8

Junio,



Unión Europea
Fondo Social Europeo

SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Lavandería, reciclaje de ropa, comercio justo, servicio atención a personas dependientes, etc.
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación Prendas Puerto Real.

REMIENDO GENIL S.L.	
DIRECCIÓN	C/Albahaca Local 14
POBLACIÓN	Granada
PROVINCIA	Granada
AÑO CONSTITUCIÓN	2001
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
DESTINATARIOS	Etnia gitana y minorías étnicas, inmigrantes y extranjeras y mujeres en situación de riesgo.
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Corte y Confección.
ENTIDAD PROMOTORA	Adultos de cartuja

SCA PRINIVAL	
DIRECCIÓN	C/ Iglesia 1
POBLACIÓN	Estación de San Roque
PROVINCIA	Cádiz
AÑO CONSTITUCIÓN	2001
FORMA JURÍDICA	Sociedad Cooperativa Andaluza
DESTINATARIOS	Población penitenciaria y ex reclusos y parados de larga duración
SECTORES ACTIVIDAD	Electricidad, carpintería, aire acondicionado y calefacción
ENTIDAD PROMOTORA	Coordinadora Comarcal De Asociaciones Antidroga "Alternativas"

SERVILUZ INCORPORA	
DIRECCIÓN	
POBLACIÓN	Écija
PROVINCIA	Sevilla
AÑO CONSTITUCIÓN	
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo
Andalucía
Publicación electrónica

Empresas de Inserción de
Empresas de Inserción de Andalucía

ISBN: 978-84-629-

9008-8

Junio,



Unión Europea
Fondo Social Europeo

DESTINATARIOS	Personas con adicción o ex adictos	
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Lavandería industrial.	
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación ecijana de drogodependencias y sida Sombra y Luz	Asociación para la incorporación socio laboral Serviluz.

SERVISUR PARA LA INSERCIÓN S.L.	
DIRECCIÓN	C/ Martínez Molina, 16.
POBLACIÓN	Jaén
PROVINCIA	Jaén
AÑO CONSTITUCIÓN	2000
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
DESTINATARIOS	Etnia gitana y minorías étnicas, mujeres y jóvenes en situación de riesgo y personas desfavorecidas en general.
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Limpieza y servicios sociales
ENTIDAD PROMOTORA	Jaén Objetivo Vida

SOLEMCCOR SLU	
DIRECCIÓN	C/ Pérez de Castro, nº3
POBLACIÓN	Córdoba
PROVINCIA	Córdoba
AÑO CONSTITUCIÓN	2007
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada unipersonal
DESTINATARIOS	Personas con adicción o ex adictos, minorías étnicas, mujeres y jóvenes en situación de riesgo y familias monoparentales.
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Recogida de papel y cartón y control de depósito de residuos urbanos en Ecoparques
ENTIDAD PROMOTORA	Cáritas diocesana de Córdoba



Unión Europea
Fondo Social Europeo

SUPLÁ MULTISERVICIOS S.L.	
DIRECCIÓN	C/ Don Lope de Sosa nº20, local
POBLACIÓN	Córdoba
PROVINCIA	Córdoba
AÑO CONSTITUCIÓN	2000
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
DESTINATARIOS	Población penitenciaria o exreclusos, personas con adicción o ex-adictos, etnia gitana y minorías étnicas, inmigrantes y refugiados, parados de larga duración, mujeres y jóvenes en situación de riesgo.
SECTORES ACTIVIDAD	Servicios. Limpieza, escuelas infantiles
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación Educadores "Encuentro en la Calle"

ZOVECO S.L. ZONAS VERDES CORDOBESAS	
DIRECCIÓN	C/ Priego de Córdoba s/n
POBLACIÓN	Córdoba
PROVINCIA	Córdoba
AÑO CONSTITUCIÓN	1987
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
DESTINATARIOS	Personas con necesidades especiales físicas y/o psíquicas, población penitenciaria o personas exreclusas, personas con adicción o ex-adictos, etnia gitana y minorías étnicas, inmigrantes y refugiados/as, mujeres y jóvenes en situación de riesgo, familias monoparentales y personas con necesidades sociales.
SECTORES ACTIVIDAD	Construcción. Albañilería, pequeñas reformas Jardinería
ENTIDAD PROMOTORA	Asociación para la Defensa Social de Adolescentes y Menores

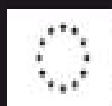


Unión Europea
Fondo Social Europeo

Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo 2009



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Unión Europea
FEDER



Publicación electrónica

9008-8

ISBN: 978-84-629-

Junio,

2010
Pág. 113