



LA ECONOMÍA SOCIAL EN ESPAÑA: LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

TRABAJO FIN DE GRADO



ALUMNO: COVADONGA PÉREZ VÉLEZ

TUTOR: AZUCENA ROMÁN ORTEGA

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

ÍNDICE

1- <u>INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN</u>	3-4
2- <u>DEFINICIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN</u>	5-7
2.1- ¿Qué es la economía social?.....	5-6
2.2- ¿Qué son las empresas de inserción?.....	6-7
2.3- ¿A qué colectivos va destinado?.....	7
3- <u>ORÍGENES Y EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN</u>	8-9
4- <u>PRINCIPALES APORTACIONES DE LA LEY 44/2007</u>	10-11
4.1- Trabajadores en situación de inserción.....	11
4.2- Composición de las empresas de inserción.....	11-12
4.3- Otras aportaciones de la Ley.....	12
5- <u>FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN</u>	13-19
5.1-¿Qué es un itinerario de inserción?.....	13
5.2-Características de los itinerarios de inserción.....	14
5.3-Objetivos de los itinerarios de inserción.....	15
5.4-Pasos del itinerario de inserción.....	15-19
5.4.1- Acceso al itinerario de inserción.....	15-16
5.4.2- Diagnóstico de la situación sociolaboral.....	16-17
5.4.3- Plan de trabajo.....	17
5.4.4- Derivación.....	17-18
5.4.5- Seguimiento y evaluación.....	19
6- <u>EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA</u>	20-37
6.1-Asociaciones empresariales de empresas de inserción.....	20-21
6.2-Empresas de inserción por Comunidad Autónoma.....	22
6.3-Formas jurídicas predominantes en las empresas de inserción.....	23-24
6.4-Evolución de las empresas de inserción.....	25
6.5-Distribución las empresas de inserción por sectores.....	26-27
6.6-Estructura de la plantilla de las empresas de inserción.....	28-37
6.6.1 -Evolución del número de puestos creados.....	30
6.6.2 -Puestos de inserción por comunidad autónoma.....	31-32
6.6.3 -Modalidades de contratación en las empresas de inserción.....	32
6.6.4 -Permanencia de los trabajadores en las empresas de inserción.....	33
6.6.5-Inserción de los trabajadores en las empresas de inserción.....	34-36
6.7-Facturación y rentabilidad de las empresas de inserción.....	36-37

7-	<u>LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN</u>	38-41
	7.1-Localización y caracteres de las empresas de inserción.....	39
	7.2-Federación Castellano Leonesa de empresas de inserción (FECLEI).....	42-45
	7.2.1 –Delimitación conceptual.....	42
	7.2.2 – Planes de actuación de FECLEI.....	42-43
	7.3.3 –Objetivos de FEDEI.....	43
	7.4.4 – Proyectos de FEDEI.....	44-45
8-	<u>CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL</u>	46-47

1- INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

Para comenzar con este estudio, no se me ocurre mejor forma de hacerlo que con la conocida frase de Karl Marx: *“El trabajo dignifica al hombre”*. Debido a que es el elemento que hace a una persona útil socialmente.

Por ello, los efectos de la pérdida del trabajo son muy negativos para las personas, no sólo por la carencia de la percepción salarial sino que, las secuelas psicológicas de no trabajar, de no sentirse socialmente integrado, provocan un desánimo en la persona, que repercute en apatía a la hora de encontrar otro empleo.

Como he señalado, el hombre es valioso para la sociedad pero ¿Lo es la sociedad para el hombre?, La respuesta es afirmativa, debido a la imperiosa necesidad que tiene el hombre de relacionarse con otras personas, aunque, no todo lo que forma parte de la sociedad es constructivo.

La creciente pérdida de valores éticos, la búsqueda del beneficio económico, es decir, rentabilidad en nuestras acciones y que todo se mida numéricamente sobre todo en el ámbito empresarial, provoca que no demos la suficiente importancia a lo que realmente la tiene.

Por lo tanto, es digno de tener en cuenta la actividad realizada por las entidades de la economía social, ya que, buscan que esos valores éticos no se pierdan, intentando que el concepto de solidaridad, tenga peso dentro de la sociedad, que no todo lo que valga la pena sea porque nos proporcione un beneficio económico.

El beneficio para estas empresas de inserción es cumplir con el objetivo de insertar a las personas con riesgo de exclusión, como he señalado antes, haciéndoles ser útiles para la sociedad mediante el trabajo.

Son entidades en las cuales los beneficios económicos se sustituyen por beneficios sociales, para que la sociedad no pierda esos valores éticos, ni mire para otro lado creyendo que las situaciones desfavorables se pueden arreglar solas.

Lo que voy a explicar a continuación, durante la exposición del trabajo, va a ser una concepción de empresa diferente, que proporciona un beneficio no económico mediante una disminución de gastos en ayudas sociales y, además, una aportación solidaria para las personas, dando un carácter más humano a la sociedad actual, porque al igual que el hombre tiene que ser útil para la sociedad, la sociedad también tiene que serlo para el hombre.

Como señalo anteriormente, las empresas de inserción son entidades que tienen un carácter especial, ya que fusionan la rentabilidad empresarial con valores sociales. Debido a este carácter especial de las empresas de inserción, las relaciones laborales que en ellas se van a desarrollar, van a ser diferentes porque van a adquirir un carácter más humano.

La psicología social, la psicología del trabajo y la sociología son las principales materias que voy a tener en cuenta para realizar este trabajo. Son materias que permiten relacionar, el carácter subjetivo y humano de estas empresas, con la economía.

Las dos primeras van a permitir identificar la personalidad de los trabajadores para así, poder individualizar su recorrido en el proceso de inserción, valorando y reforzando sus puntos fuertes.

La sociología estudia la composición de la sociedad, aspecto interesante a la hora de determinar que colectivos van a ser beneficiarios de las empresas de inserción.

Si durante estos cursos estudiando las relaciones laborales, me he dado cuenta de lo difícil y complicado que es gestionar personas en una empresa, añadiendo la situación de riesgo de exclusión social que tienen los trabajadores que integran las empresas de inserción, acrecentamos en mayor medida esa dificultad.

2- DEFINICIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN:

Las empresas de inserción se encuentran dentro del sector de la economía social, por ello vamos a definirlo a continuación.

2.1 ¿QUÉ ES LA ECONOMÍA SOCIAL?

Según la Ley 5/2011 de Economía Social podemos definirla como “*Conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.*”(Art 4 Ley de Economía Social)

Según CHAVES Y MONZÓN (2010) “*La economía social designa a aquel conjunto de organizaciones microeconómicas caracterizadas por unos rasgos comunes y marcadas por la ética social. Está integrado por aquellas organizaciones que no pertenecen al ámbito de la economía pública ni al de la economía privada capitalista. Es el conjunto de empresas privadas creadas para satisfacer las necesidades de sus socios, a través del mercado, produciendo bienes y servicios o financiando y en las que la distribución del beneficio y la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital aportado por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La economía social también incluye a las instituciones sin fines de lucro que son productores, no de mercados privados y sin estar controlados por las administraciones públicas y que producen servicios no destinados a la venta para determinados grupos de hogares, procediendo sus recursos principales de contribuciones voluntarias efectuadas por los hogares en calidad de consumidores, de pagos de las administraciones públicas y de rentas de propiedad*”.

La economía social se divide en dos subsectores:

- El subsector del mercado: Abarca las empresas organizadas de forma democrática en las cuales, cada persona tiene un voto, además los beneficios no están vinculados al aporte de capital.
- El subsector de no mercado: Son las instituciones privadas, al servicio de los hogares y sin ánimo de lucro que se mantienen con las aportaciones tanto públicas como privadas.

2.2 ¿QUÉ SON LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

La Ley 4/2007 de empresas de inserción en su artículo 4 las define como: *“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”*.

Además podemos definir las empresas de inserción según la Confederación Empresarial Española de la Economía social como: *“Un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social, estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es la de posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional”*.

La función principal que realizan estas empresas es combinar un beneficio económico con un beneficio social, es decir, ofrecen servicios a la sociedad como puede hacerlo cualquier tipo de empresa, como por ejemplo servicios de limpieza, mantenimiento...etc.

La particularidad está en que esos servicios los realizan personas en riesgo de exclusión social y, a través del mercado, vuelven a sentirse valorados, útiles y con ello insertados en la sociedad.

Las empresas de inserción, se encuentran dentro del subsector de mercado de la economía social junto con las cooperativas, las sociedades laborales y los centros especiales de empleo.

2.3 ¿A QUÉ COLECTIVOS VA DESTINADA?

Como primer aspecto a determinar después de definir la función realizada por estas empresas, es especificar los colectivos considerados en riesgo de exclusión:

Basándonos en lo establecido por CHAVES Y MONZÓN (2010) existen dos grupos:

- Personas en situación o grave riesgo de exclusión social: Que estén en paro y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario.
- Sujetos de inserción sociolaboral: Las personas que estando en la situación descrita anteriormente estén incluidas en alguno de los siguientes colectivos:
 - Perceptores de rentas mínimas de inserción
 - Desempleados de muy larga duración
 - Jóvenes que no hayan finalizado el periodo de escolaridad obligatoria y se encuentren en situación de desempleo.
 - Ex-toxicómanos que se encuentren en periodo de rehabilitación y reinserción social.
 - Otros colectivos como: minorías étnicas, inmigrantes o personas con cargas familiares.

La función principal que realizan las empresas de inserción es la realización de actuaciones que mejoren la situación de los colectivos en riesgo de exclusión.

3- ORÍGENES Y EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.

La primera empresa de inserción que podemos considerar en nuestro país, es la formada por Traperos de Emaús en Navarra, hace más de 30 años, aunque en un principio, esta empresa no se consideraba como empresa de inserción es el punto de partida, que ha dado forma a las empresas de inserción que actualmente conocemos.

Según la evolución de las empresas de inserción realizada por Isabel Vidal y Nuria Claver (2008) podemos distinguir estas etapas:

- Año 1976: Debido al crecimiento del desempleo y a la consecuente inestabilidad económica, se produce un aumento considerable en la creación de cooperativas de trabajo asociado, aunque sin ningún apoyo institucional.
Con estas cooperativas de trabajo asociado se intentaba dar cobertura a los colectivos más afectados por la crisis, debido a la escasez de las prestaciones por desempleo.
Como el Estado no podía ayudar a esos colectivos promovió la creación de talleres y escuelas, para aumentar la empleabilidad de los trabajadores, que debido a la crisis, perdieron el empleo.
Posteriormente la participación de la Iglesia mediante asociaciones como Cáritas Diocesana, fomentó la consolidación de estas medidas impulsadas por el gobierno.
- A partir de los años ochenta: Comenzaron a crearse las empresas de inserción aunque eran de escasa presencia, porque no existirían más de 12 empresas de inserción en todo el territorio nacional.
- Principios de los años noventa: Comienzan a constituirse empresas de inserción a nivel provincial, como una iniciativa de las comunidades de vecinos mediante sus aportaciones económicas.

- A partir de los años 90: Las empresas de inserción han ido adquiriendo más importancia, siendo una solución para muchas personas de encontrar un nuevo trabajo. Se consolidaron con la creación de la Federación Española de Empresas de Inserción. El objetivo era tener un marco normativo que llegó en 2007, con la promulgación, de la Ley de Empresas de Inserción 44/2007.

Estas empresas son relativamente recientes ya que no tendrán una antigüedad superior a los 15 años.

En la actualidad, la importancia dentro de la economía que han adquirido este tipo de entidades es muy llamativa, caracterizándose por una gran labor solidaria así como eficiencia en sus actuaciones, en 2013 existen 167 empresas de inserción, que van consolidándose dentro del sistema económico actual.

4- PRINCIPALES APORTACIONES DE LA LEY 44/2007 (LEY DE EMPRESAS DE INSERCIÓN).

La principal aportación que ha realizado esta Ley 44/2007 (LEI), ha sido reconocer como relación laboral, la existente entre empresa de inserción y el trabajador.

La ley, además, establece una equiparación entre normativas regionales y estatales, para que no exista desprotección legal en ningún territorio.

En un principio, tenemos que delimitar los sujetos a los que va dirigida esta regulación:

- Los trabajadores en situación de inserción (colectivos excluidos).
- Las empresas de inserción.
- Los servicios públicos de empleo y los servicios sociales porque los trabajadores que quieran formar parte de una empresa de inserción, tienen que estar inscritos en el Servicio Público de Empleo Estatal como demandante de empleo.

4.1 TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE INSERCIÓN

¿Qué requisitos tienen que cumplir estas empresas en relación a los trabajadores que conformen su plantilla? (Artículo 5 apartado c).

- El 30% del total de trabajadores de la empresa de inserción tienen que formar parte de colectivos en riesgo de exclusión durante los 3 primeros años.
- Posteriormente, ese volumen aumentará hasta llegar a un 50% de los trabajadores que integren la empresa de inserción.
- El número de trabajadores en situación real de exclusión nunca va a poder ser menor a dos.

Por lo tanto como primera idea tendremos en cuenta esa composición dual de la plantilla: Trabajadores de estructura y trabajadores en proceso de inserción,

que tienen que estar desempleados e inscritos en el Servicio Público de Empleo Estatal.

¿Qué forma tienen los colectivos excluidos de acreditar esa situación de exclusión? (art. 2.1 LEI)

- Ser perceptores de rentas de inserción, o convivir con los beneficiarios de esas rentas.
- Jóvenes que proceden de centros para la protección de menores.
- Personas con problemas de drogodependencia, que se encuentren en proceso de rehabilitación y se haya procedido a la consecuente reinserción social.
- Personas que provienen de centros penitenciarios.

Son los Servicios Sociales Autonómicos quienes consideraran finalmente si una persona está dentro de los colectivos excluidos o no.

4.2 COMPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN (ART 5 LEI)

La empresa de inserción en un principio, tiene que inscribirse en el Registro de Empresas de Inserción, donde se acredita que cumple con los requisitos para su constitución.

Las empresas de inserción inscritas van a tener una vigilancia continua, para evitar el ánimo de lucro.

La Ley también señala que, debido a este carácter no lucrativo, el 80% de los beneficios obtenidos se invertirán en mejoras para la organización, por ejemplo, en mejorar el acompañamiento en los procesos de inserción.

4.3 OTRAS APORTACIONES QUE REALIZA LA LEI¹

- En el Capítulo V, se establece la competencia exclusiva del Estado en esta regulación. La legislación no ha introducido una nueva

¹ Ley de Empresas de Inserción.

relación laboral para estas empresas, pero existen unos requisitos que hay que tener en cuenta.

- Se aplicará el Estatuto de los Trabajadores, así como el resto de la normativa laboral para las relaciones entre la empresa de inserción y el trabajador en riesgo de exclusión social. (Artículo 11 LEI).
- Los trabajadores podrán ser contratados mediante modalidades contractuales temporales causales y no causales, para el fomento de contratación de personas discapacitadas. (Artículo 15 LEI.)
- Permisos retribuidos por parte de las empresas para que puedan asistir a tratamientos de rehabilitación, sesiones de formación o readaptación profesional...etc. (Artículo 13.2 LEI).
- En materia de extinción de contratos, se flexibiliza la extinción directa por circunstancias como la embriaguez o toxicomanía del trabajador y se procederá a poner en conocimiento esta situación a los servicios sociales competentes, con el posterior tratamiento para solucionar esta situación. (Artículo 14.3 LEI).

El objetivo principal de esta ley es adaptar las circunstancias personales de los trabajadores al puesto de trabajo a desempeñar.

5- FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.

Una vez determinadas las personas en situación de exclusión, que van a formar parte de las empresas de inserción, se procede a una formación de los futuros trabajadores desembocando en el planteamiento de un itinerario de inserción.

5.1 ¿QUÉ ES UN ITINERARIO DE INSERCIÓN?

En el artículo 3 de la Ley de Empresas de Inserción se establece: " *Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.*"

Así mismo continúa diciendo el artículo

"Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción."

Según la Guía de la Red de Inserción de Castilla La Mancha, se denomina itinerario de inserción al conjunto de servicios y recursos que se encuentran coordinados entre sí, ofrecidos a un mismo destinatario de manera personalizada. Se adaptan a sus características individuales y tienen el fin último de intervenir en los distintos aspectos que provocan la dificultad en el acceso al mercado de trabajo de estos colectivos, mejorando tanto la situación laboral de los trabajadores como su situación personal.

5.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN

Las principales características según la Red de Inserción de Castilla la Mancha, el plan Equal y el Fondo social Europeo, son las siguientes:

- El itinerario de inserción es un proceso, que tiene como objetivo mejorar la situación sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión de forma individual y personalizada. Se personaliza en todo lo posible, adaptándolo a los trabajadores.
- Estos itinerarios están dirigidos a las personas o grupos de personas en riesgo de inserción que manifiesten una voluntad expresa de trabajar (*animus laborandi*), no es suficiente el hecho de estar desempleado.
- En muchas ocasiones, las características personales y la carencia de competencias, provocan la pérdida de efectividad de estos itinerarios de inserción.
- Las empresas de inserción deben de contar con equipos de trabajo de carácter multidisciplinar y especializado, tanto para gestionar la implantación de estos itinerarios, como para potenciar la participación de las personas que se encuentren en situación de exclusión.
- El proceso de inserción debe cumplir una doble función: a nivel social, supliendo las carencias formativas y profesionales de los trabajadores, así como fomentando su participación en el mercado laboral y, a nivel económico, respondiendo de forma eficaz a las necesidades de personal de las empresas.
- La entidad que los gestiona debe estar formada por una organización sólida con una gestión adecuada de los recursos.
- Como punto de partida, el itinerario de inserción, debe de establecer un diagnóstico y una evaluación de necesidades, tanto de los trabajadores en situación de exclusión social, que forman parte de su plantilla, como de las empresas que van a ser los potenciales contratantes de esos trabajadores.

5.3 OBJETIVOS DE LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN.

A la hora de implantar los itinerarios de inserción tenemos que tener claro una serie de objetivos que tienen que cumplir.

Como objetivo principal, con la inserción del trabajador, se resuelven diferentes cuestiones que obstaculizan el acceso efectivo de las personas al mercado de trabajo. Promoviendo una mejora de su situación profesional y personal.

Otros objetivos de los itinerarios de inserción son más específicos, es decir, varían según la situación de la persona que los reciba, estos objetivos son:

- Cubrir las necesidades de la persona en riesgo de exclusión social.
- Mejorar la situación sociolaboral de las personas a las que va dirigidas el itinerario de inserción.

5.4 PASOS DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN

Una vez establecida la delimitación teórica de lo que es un itinerario de inserción, así como los objetivos que debe perseguir, el siguiente paso es establecer de forma pormenorizada los colectivos a los que va destinados. Para poder alcanzar todos estos objetivos y metas, los pasos del itinerario de inserción que debemos seguir se resumen en:

- 1- Acceso a los itinerarios
- 2- Diagnóstico de la situación sociolaboral
- 3- Plan de trabajo
- 4- Derivación
- 5- Seguimiento y evaluación
- 6- Intermediación

5.4.1- Acceso al itinerario

Es el punto de partida de todo este proceso y tiene como meta la participación de los colectivos en el programa de inserción.

Es una forma de dar a conocer y acercar el programa de inserción a los colectivos a los que va destinado. Como son personas en riesgo de exclusión,

muchos no tienen un acceso tan fácil a los medios de comunicación o información. Las medidas de acercamiento se basan en acudir directamente al entorno de esas personas, porque cuanto más excluida está una persona, más se aleja de las medidas que puede ayudarla a reinsertarse sociolaboralmente.

Para que estos colectivos se acerquen a los procesos de inserción, hay que fijar estas líneas de actuación:

- Contactar directamente con las asociaciones de las que pueden formar parte esos colectivos, por ejemplo asociaciones de mujeres, inmigrantes...etc.
- Distribuir folletos informativos por numerosos puntos del territorio donde se quiera impartir.
- Información publicitaria en televisión, radio, periódicos...etc.
- Desplazamiento de los profesionales encargados de la inserción sociolaboral a los lugares frecuentados por los colectivos excluidos, que son los potenciales beneficiarios de estos programas de inserción.

Una vez que se haya establecido contacto con los beneficiarios, se procederá a la realización de la entrevista personalizada para comprobar, si esa persona, además de encontrarse en una situación de exclusión social, tiene una actitud positiva que fomenta su inserción sociolaboral.

5.4.2- Diagnóstico de la situación sociolaboral.

Se basa en la realización de un estudio para conocer la situación de las personas a las que van dirigidas estos itinerarios de inserción.

Esta medida, permite analizar los problemas que sufren los colectivos. Un mal diagnóstico, puede dar lugar a que no se aprecien de forma correcta las necesidades y las carencias que hay que tratar a través del itinerario, pudiendo desembocar en el fracaso.

El diagnóstico, por tanto, debe de incluir la valoración de:

- Las competencias y cualificaciones
- La voluntad de cambio de los beneficiarios
- El entorno personal en el que se encuentran

5.4.3- Plan de trabajo

Una vez que hemos diagnosticado las necesidades en la etapa anterior, los resultados obtenidos se materializan en un plan de trabajo en que aparecerán:

- Los objetivos a alcanzar.
- Las actividades que van a desarrollar.
- Los resultados que se espera de cada beneficiario.

Un aspecto que tenemos que prevenir es la frustración de la persona destinataria porque, si fijamos unos objetivos muy altos y esa persona no llega a alcanzarlos, probablemente sufra desmotivación debido a que no ha conseguido todo lo que de ella se esperaba. Por lo tanto este paso debe de acordarse con la persona beneficiaria.

Siempre hay que devolver a la persona analizada los resultados de la evaluación que se le ha realizado, para crear un vínculo que mejore los resultados en el proceso de inserción.

Todo esto, se va a plasmar en un acuerdo entre el beneficiario y la persona que va a promover su inserción sociolaboral.

El personal técnico, debe fomentar la motivación y participación de las personas beneficiarias, disminuyendo los costes de oportunidad que tengan estos procesos de inserción sociolaboral para el beneficiario.

5.4.4 - Derivación

Este paso se compone de adecuar las necesidades de la persona beneficiaria del itinerario de inserción y las necesidades de la entidad en la que va a realizar su actividad profesional, dando mucha importancia a la formación y especialización de la persona.

Según vaya alcanzando el beneficiario los objetivos propuestos en el plan de trabajo, el proceso integrador va a ir variando para adaptarse a la persona.

El plan de trabajo no es un programa estático, debido a que las empresas de inserción trabajan con personas y hay que adaptarlo dependiendo de cada una de ellas.

Las empresas de inserción, tienen que contar con especialistas en la gestión de los recursos humanos, que realicen un amplio seguimiento a las personas beneficiarias de estos programas, para poder captar los problemas a tiempo y resolverlos lo más rápido posible.

Este proceso se materializa cuando un trabajador es derivado a una empresa para prestar servicios. Esa persona beneficiaria del programa de inserción, tiene que tener asignado un tutor que controle de forma periódica la actividad que está realizando.

Estos tipos de seguimiento o derivación se pueden clasificar en:

- Derivación o seguimiento temporal Es el tipo de seguimiento realizado con un tutor asignado por la misma entidad, para la que el beneficiario está prestando servicios.
Es decir, la empresa se hace cargo de tutorizar al beneficiario, emitiendo informes periódicos de sus avances dentro de la entidad.
- Derivación o seguimiento definitivo Una vez que se ha realizado el análisis de las carencias que tiene el beneficiario, se ha determinado por la entidad que tienen que establecer un seguimiento externo y es entonces, cuando la empresa de inserción tiene que hacerse cargo de la tutorización en la empresa de ese trabajador, dicha tutorización puede darse mediante correos electrónicos, llamadas de teléfono de forma periódica o incluso con la presencia del tutor en la entidad en el que el beneficiario se encuentre prestando servicios.

Como requisitos, ambas partes tanto la empresa de inserción como la empresa en la que preste servicios el beneficiario, tienen que estar informadas sobre la situación de ese trabajador para que cumpla con los objetivos del proceso de inserción.

5.4.5 – Seguimiento y evaluación.

Se basa en exámenes continuos, para ver el resultado que está dando el plan de trabajo anteriormente diseñado.

Es una búsqueda continua del éxito en el proceso de inserción, controlando el cumplimiento de todos los objetivos y compromisos que el beneficiario del programa de inserción ha adquirido y está desarrollando. Así como solucionar las dificultades que el beneficiario también ha encontrado en el proceso y poder solucionarlas a tiempo.

Permite analizar los logros obtenidos e incluso reorientar el proceso de inserción, para que tenga éxito tanto para la persona como en la empresa para la que el beneficiario preste servicios.

Para concluir con este punto apartado, hay que tener en cuenta que, el itinerario de inserción no es solamente un conjunto de pautas que deben de seguir tanto los beneficiarios como la empresa de inserción sino, que es un proceso flexible y tiene que estar bajo seguimiento para poder adaptarlo a la persona.

El objetivo, es proporcionar un empleo de calidad a la persona beneficiaria, reorientándola tanto laboral como socialmente hablando, siendo esto un proceso dinámico, sin entenderlo como un proceso estático con medidas prefijadas en un principio, que en ningún caso van a poder ser modificadas durante la duración del este plan de inserción.

6- LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA.

En este apartado, voy a explicar los datos facilitados por la asociación FAEDEI² del año 2012, sobre algunos aspectos relativos a las empresas de inserción, su composición y su ámbito de actuación, para conocer más en profundidad estas organizaciones. Este estudio está compuesto por los datos aportados por 181 empresas de inserción de todo el territorio nacional.

6.1 ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN³.

En el territorio español, las empresas de inserción están organizadas en asociaciones, que tienen como ámbito de actuación la Comunidad Autónoma.

GRÁFICO 1: ASOCIACIONES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN POR CC.AA AÑO 2012



Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

² Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción.

³ Este estudio está formado por 181 empresas.

TABLA 1: ASOCIACIONES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	NOMBRE ASOCIACIÓN
Andalucía	EIDA
País Vasco	GIZATEA
Principado de Asturias	AEDIPA
Comunidad de Madrid	AMET
Comunidad Valenciana	AVEI
Castilla y León	FECLEI
Cataluña	FEICAT
Galicia	AEIGA
Castilla La Mancha	ASCIRCAM
Aragón	AMEI
Canarias	ADEICAM
Extremadura	INSERCIÓNEX

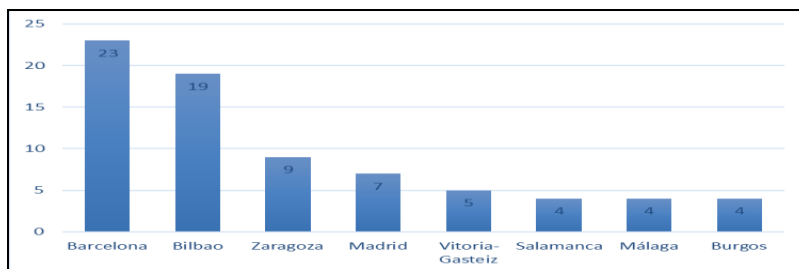
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de FAEDEI 2012

Aunque Comunidades Autónomas como Cantabria, Baleares y Murcia no poseen este tipo de asociaciones de empresas de inserción a fecha de 2013, FECLEI señala que están pendientes de su formalización. En cambio en la Rioja, no hay presencia de asociaciones ni trámites de formalización con vistas a su creación.

Por provincias, observando el Gráfico 2, podemos distinguir que las capitales españolas con mayor número de empresas de inserción son Barcelona y Bilbao que poseen el 41.44% del total nacional, es decir, tienen un gran peso dentro de este tipo de empresas.

Burgos, Salamanca y Málaga son las que menos empresas de inserción poseen, ya que en su territorio sólo cuentan con 4 empresas de inserción.

GRÁFICO 2: CIUDADES CON MÁS EMPRESAS DE INSERCIÓN



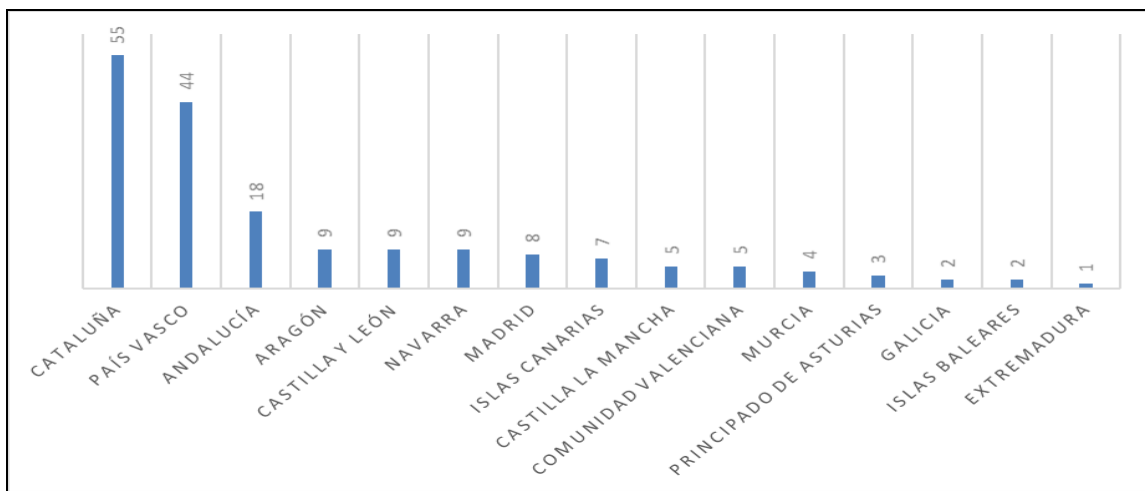
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de FAEDEI 2012

6.2- EMPRESAS DE INSERCIÓN POR CC.AA.

Ha habido un notable incremento de las empresas de inserción en nuestro país, debido a la gran importancia que han adquirido dentro del marco económico, sobretodo, a raíz de la aparición en 2007 de la Ley de Empresas de Inserción.

En el Gráfico 3 están representadas el número de empresas de inserción por Comunidades Autónomas y la representatividad respecto al territorio nacional.

GRÁFICO 3: REPRESENTACIÓN POR CC.AA



Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

Las Comunidades Autónomas más representativas son Cataluña y País Vasco, ya que, como está representado en el Gráfico 2, Barcelona y Bilbao son las ciudades que más empresas de inserción poseen.

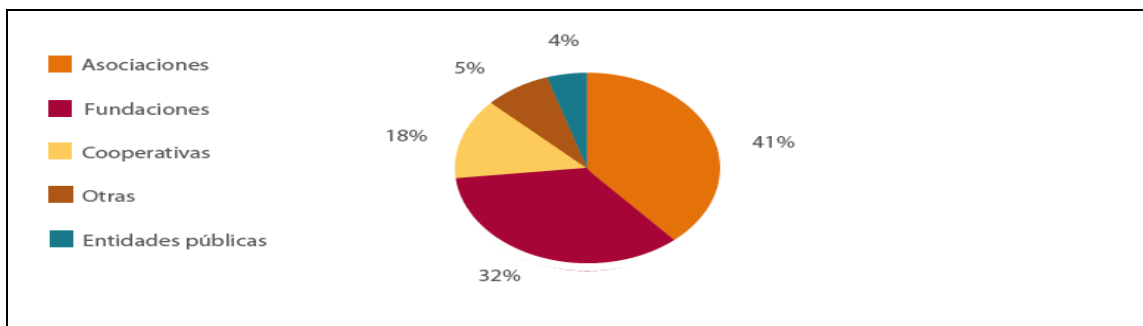
En cambio, Extremadura, Islas Baleares y Galicia son las que menos empresas de inserción tienen. Las Islas Baleares aún no han creado una Asociación de Empresas de Inserción propia, debido a su poca representatividad en este sector.

6.3- FORMAS JURÍDICAS MÁS PREDOMINANTES EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.

En este apartado se establecen las formas jurídicas que puede promover la creación de empresas de inserción, las entidades promotoras son las que aportan el 51% del capital social, independientemente de la forma jurídica que adquieran posteriormente.

Principalmente la creación de empresas de inserción es promovida por Fundaciones y Asociaciones con un 32% y un 42% situándose las Cooperativas con un 18% de representatividad y las entidades públicas con un 4%.

GRÁFICO 4: FORMAS JURÍDICAS DE ENTIDADES PROMOTORAS DE EMPRESAS DE INSERCIÓN



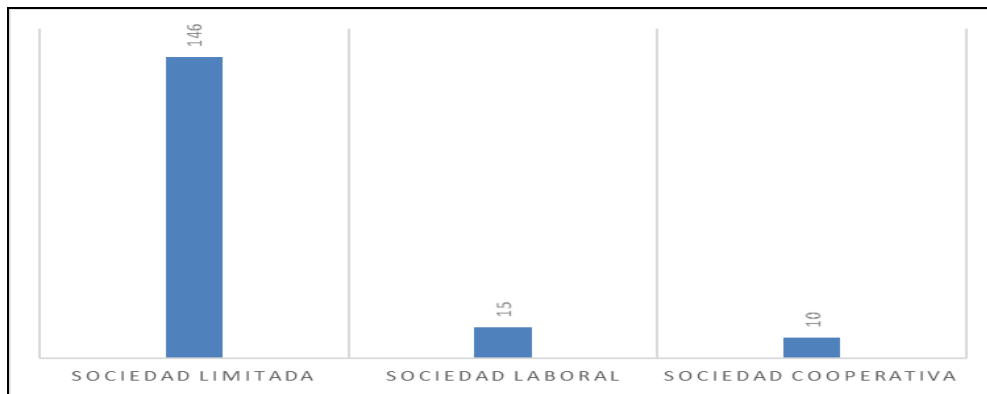
Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

De acuerdo a la definición de la Ley 44/ 2007: “*Tendrán consideración de empresas de inserción las entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las Asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones cuyo objeto social contemple la inserción laboral de personas especialmente desfavorecidas*”

Se deriva de la definición anterior que sólo se consideran como empresas de inserción las promovidas por Asociaciones, Fundaciones, Entidades Públicas y Cooperativas.

En el Gráfico 5, se muestran las formas jurídicas más habituales, siendo la más utilizada por las empresas de inserción la Sociedad Limitada.

GRÁFICO 5: FORMAS JURÍDICAS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN



Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

Las empresas de inserción ostentan las siguientes formas jurídicas:

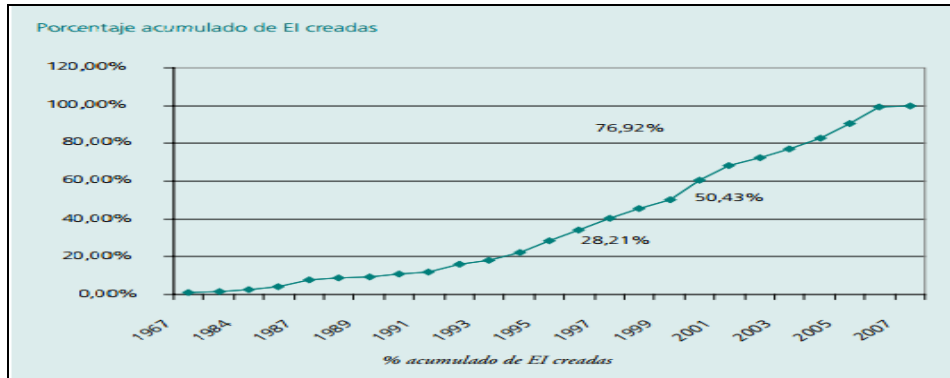
- 1- Sociedad limitada con un 80,66% de las empresas de inserción es la más utilizada.
- 2- Cooperativa y sociedad laboral con un 15% de la representatividad es la segunda forma jurídica más presente en las empresas de inserción.
- 3- Sociedad limitada laboral con una representatividad de un 10% es la tercera forma jurídica más demandada.

Hay que remarcar además que desde los últimos 10 años la creación de empresas de inserción se ha elevado considerablemente, ya que desde 2004 hasta 2007 se han creado un 20% más de empresas de inserción (Según el estudio de Caixa Catalunya, 2007). Suponiendo como establece este estudio, un crecimiento importante, promovido por la Ley de empresas de Inserción del año 2007.

6.4- EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

En este gráfico del estudio realizado por Caixa Catalunya, se ve el notable crecimiento de las empresas de inserción hasta el año 2007.

GRÁFICO 6: PORCENTAJE ACUMULADO DE EMPRESAS DE INSERCIÓN



Fuente: Fundación Un Sol Món y La Caixa.2007

En los últimos años, ese crecimiento de empresas de inserción se ha estabilizado, pero se observa que desde 1999 hasta 2007 el porcentaje ha aumentado en un 76.92%, debido al importante peso de la normativa comunitaria en la regulación de las empresas de inserción aunque, según el CIES⁴, aún existen Comunidades Autónomas que no recogen regulación sobre este tipo de empresas.

A partir del 2007, las empresas de inserción han crecido considerablemente aunque después de 2012, han disminuido por la falta de ayudas económicas debido a la crisis.

⁴ Centro de investigación de Economía y Sociedad.

6.5- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR SECTORES

¿Cuáles son los sectores en los cuales desarrollan su actividad las empresas de inserción y qué sectores son en los que tienen más peso?

En el Gráfico 7 están representados los distintos sectores en los cuales, prestan servicios las empresas de inserción.

GRÁFICO 7: DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR SECTORES⁵



Fuente: Elaboración propia mediante datos de FAEDEI 2012

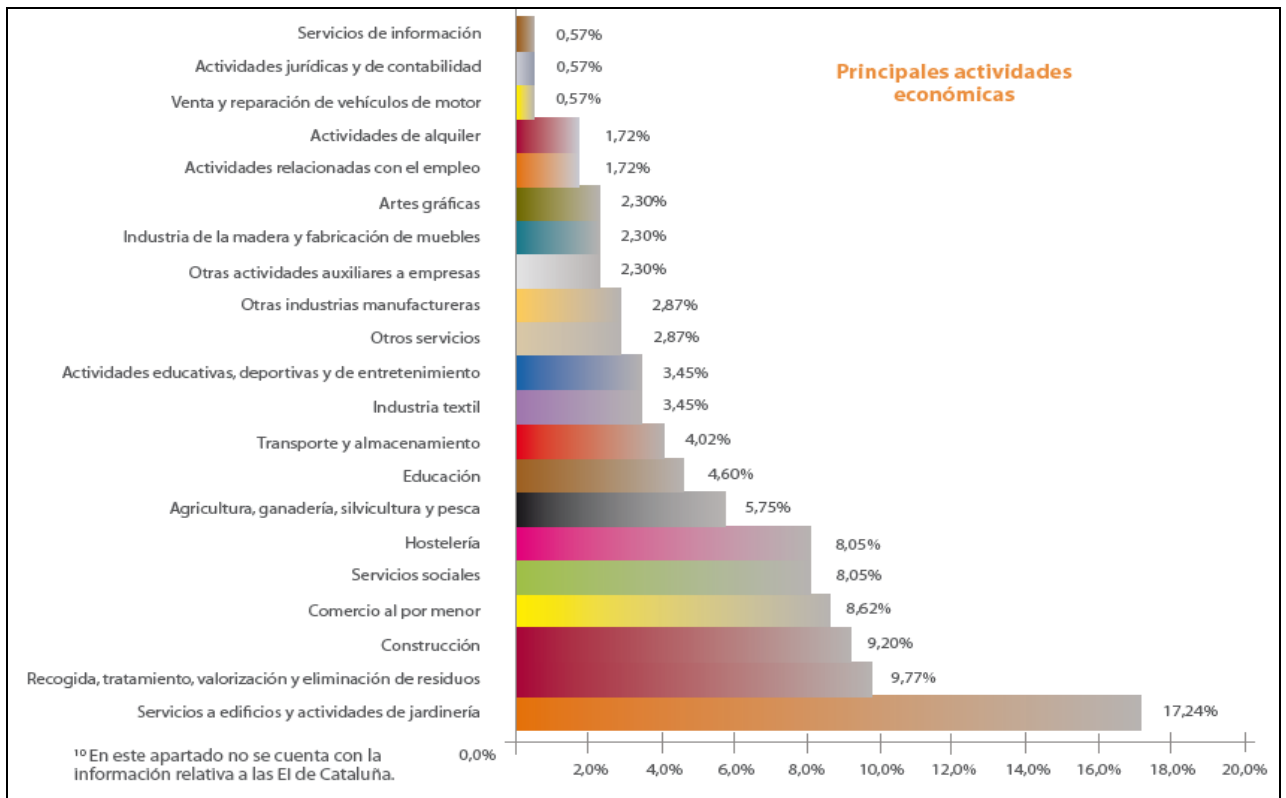
En el año 2012 las empresas de inserción han disminuido en el sector industrial, pasando del 9.91% a ocupar un 7.94%.

En los sectores como la agricultura y la construcción la presencia de empresas de inserción ha aumentado con respecto al año 2011, el sector agrícola es el que menos representación tiene dentro de las empresas de inserción, en cambio, el sector de la construcción, debido al aumento de 2012, supera al sector industrial. En lo referente al sector servicios es el que más empresas de inserción engloba.

Posteriormente en el Gráfico 8, aparecen desagregados los sectores anteriormente mencionados en actividades económicas junto con el porcentaje de empresas de inserción que las desempeñan.

⁵ No se cuenta con los datos de las empresas de inserción de Cataluña, siendo las empresas sometidas a estudio 126.

GRÁFICO 8: DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR SECTORES⁶



Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

Los servicios ofertados por las empresas de inserción, se centran en las actividades económicas de servicios a edificios y actividades de jardinería, tratamiento de residuos, construcción, comercio al por menor, servicios sociales y hostelería. En cambio las actividades menos realizadas por trabajadores en empresas de inserción son servicios de información, actividades jurídicas y de contabilidad, venta y reparación de vehículos a motor.

La razón de que las empresas de inserción no ofrezcan este tipo de actividades, la encontramos en que para desempeñarlas se necesita una formación muy especializada o cualificada.

⁶ En este apartado no se cuenta con los datos de las empresas de inserción de Cataluña.

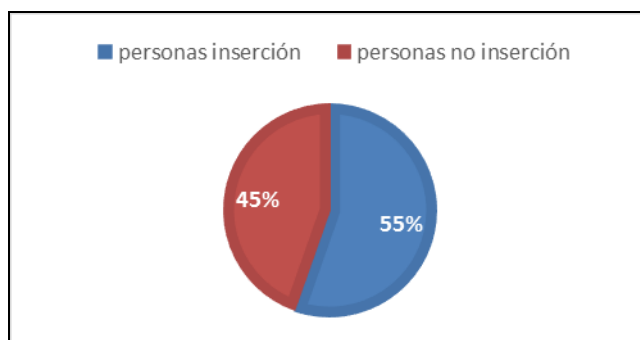
6.6- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.

En primer lugar, hay que delimitar la tipología de trabajadores que componen las empresas de inserción.

- Trabajadores en proceso de inserción: Son los trabajadores beneficiarios de las actividades promovidas por estas entidades y objeto de inserción en el mercado laboral.
- Trabajadores de estructura: Son los trabajadores que forman parte de la dirección, gerencia, administración y supervisión de la empresa de inserción.

En el Gráfico 9 se aprecia que más de la mitad de personas que forman estas empresas son personas en proceso de inserción, como se ha señalado anteriormente en los requisitos legales.

GRAFICO 9: COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

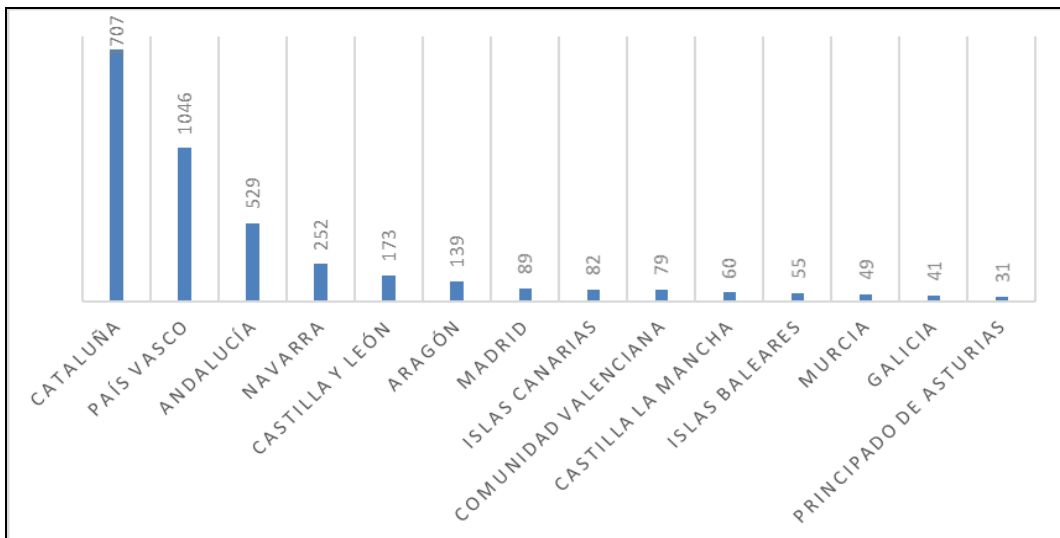


Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

Sobre la composición de la plantilla, es decir, personal de inserción o no inserción, nos encontramos con que más de la mitad (55%) son personas en situación de inserción, mientras que el 45% son personas en situación de no inserción, por lo tanto se cumplen los requisitos establecidos en la Ley de Empresas de Inserción.

En el Gráfico 10 se establece por Comunidad Autónoma la distribución de ese personal.

GRÁFICO 10: COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR CCAA



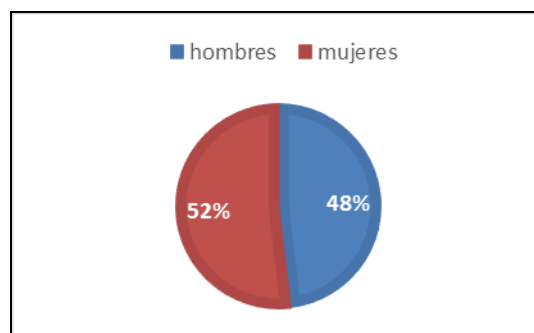
Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

Las comunidades autónomas que más personal tienen son País Vasco con 1046 personas y Cataluña con 1707 personas lo cual significa un 63,51% sobre el total nacional.

Dentro de las plantillas de las empresas de inserción, ha habido actualmente una alta feminización tanto en plazas de inserción como en plazas de personal de estructura.

De esas 4335 personas totales⁷, hay que señalar que el 52% son mujeres.

GRÁFICO 11: COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR SEXOS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de FAEDEI 2012.

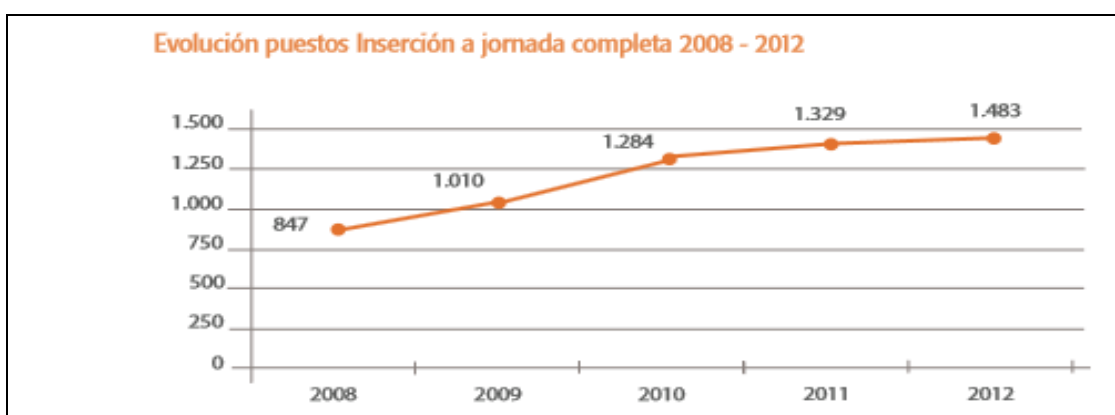
Otro apunte a señalar que nos ofrece FAEDEI, es el impacto de la crisis en los puestos de trabajo de las empresas de inserción, ha disminuido el número de

⁷ Número de personas que componen los puestos de inserción.

trabajadores aunque con una matización, los trabajadores que han disminuido son los trabajadores del personal de estructura, pero los puestos de inserción se van manteniendo con leves disminuciones que no llegan a un 1%, lo cual conlleva a pensar la viabilidad que tienen estas empresas de inserción durante la época de crisis económica.

6.6.1 – Evolución del número de puestos creados por empresas de inserción.

GRÁFICO 12: EVOLUCIÓN DE LOS PUESTOS CREADOS POR LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN



Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

En 2012, los puestos creados por las empresas de inserción se incrementaron en un 75.71% con respecto a 2008.

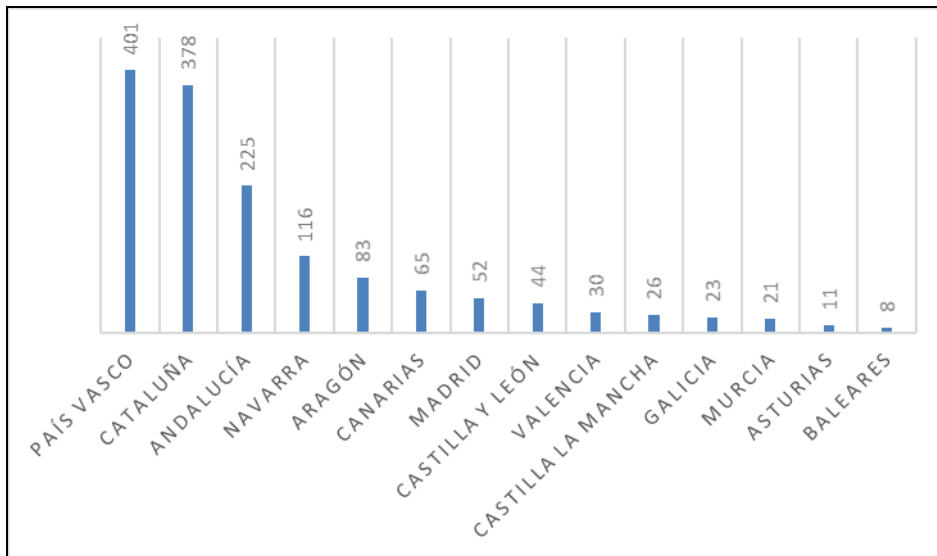
Con respecto a 2011, el número de puestos de inserción ha ascendido en un 11.59% llegando a 1483 puestos de trabajo, aunque el aumento de estos puestos, viene generado como consecuencia del aumento del número de empresas de inserción constituidas, como señala este estudio de FAEDEI.

Durante el 2012, se han creado 1483 puestos de trabajo, estando repartidos estos puestos de forma bastante igualitaria entre ambos sexos.

6.6.2 – Puestos de inserción por Comunidades Autónomas.

En el Gráfico 12 se observa la distribución de los puestos por Comunidades Autónomas, con el objetivo de apreciar qué Comunidades Autónomas tienen mayor ocupación de personas que provienen de empresas de inserción.

GRÁFICO 13: PUESTOS DE INSERCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS



Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

En cuanto a las comunidades que más y menos puestos de trabajo de inserción ofrecen en 2012 son:

TABLA 2: CC.AA CON MÁS Y MENOS PUESTOS DE INSERCIÓN

CC.AA	Nº PUESTOS
País Vasco	401
Cataluña	378
Andalucía:	225
Navarra:	116
Galicia	23
Murcia	21
Asturias	11
Baleares	8

Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

Como viene establecido en la Tabla 2, las Comunidades Autónomas con más puestos desempeñados por trabajadores de empresas de inserción son: País Vasco, Cataluña, Andalucía y Navarra. Mientras que las comunidades con

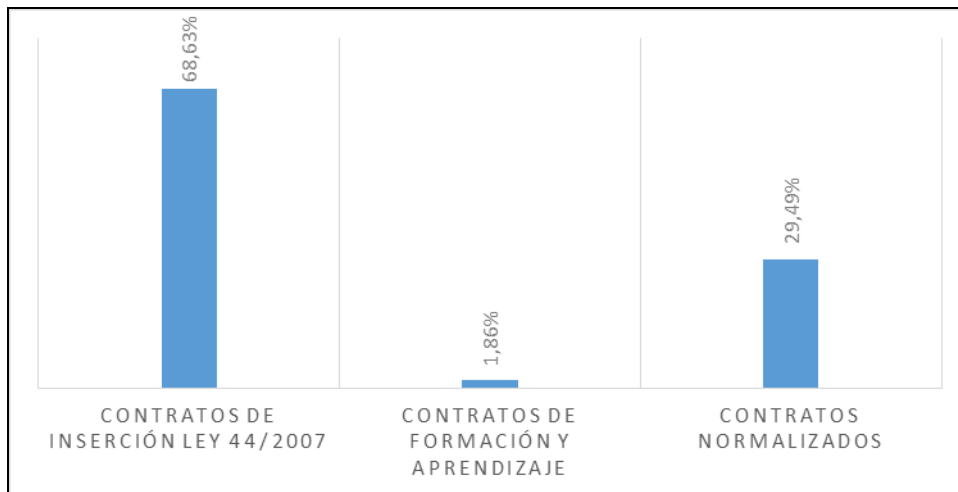
menos puestos ocupados por personas provenientes de empresas de inserción son: Galicia, Murcia, Asturias y Baleares.

6.6.3 – Modalidades de contratación en las empresas de inserción.

Hay que distinguir tres formas predominantes que han desarrollado las empresas de inserción a la hora de contratar trabajadores:

- Contratos bajo el modelo de contratación de la Ley de Empresas de Inserción o denominados a su vez contrato temporal para el fomento del empleo, como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado. (Periodo mínimo de 12 meses y un máximo de 3 años)
- Contratos para la formación y el aprendizaje.
- Contratos normalizados que son los que están al amparo del art 15 del Estatuto de Trabajadores.

GRÁFICO 14: MODALIDADES CONTRACTUALES EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN



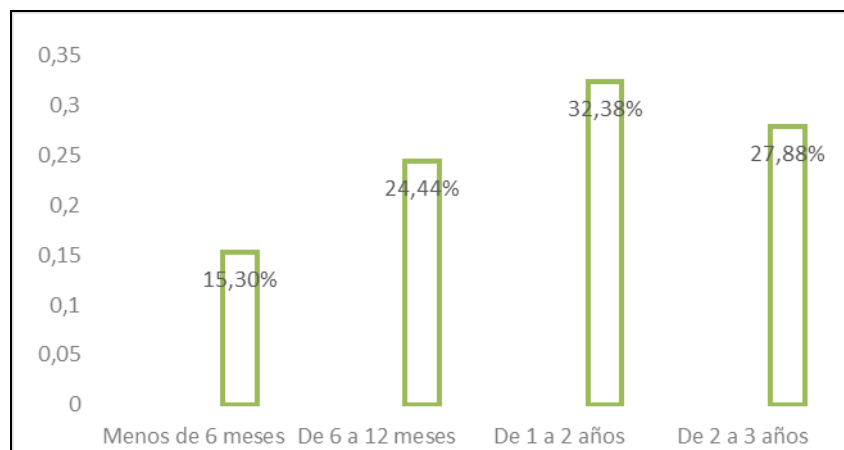
Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

El porcentaje mayoritario como se puede apreciar en el Gráfico 13, lo conforman los contratos realizados bajo la modalidad contractual al amparo de la Ley de Empresas de Inserción, que se componen de una duración mínima de un año y una máxima de 3.

6.6.4 – Permanencia de los trabajadores en las empresas de inserción.

Según la vigente Ley de Empresas de Inserción, las personas pueden permanecer en estas organizaciones entre un mínimo de 6 meses y un máximo de 3 años. Como hemos señalado antes, las empresas de inserción ofrecen un itinerario de inserción personalizado, dependiendo de las necesidades de la persona, por tanto el tiempo de permanencia puede variar agrupándose de la manera representada en el Gráfico 13.

GRÁFICO 15: TIEMPO DE PERMANENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.



Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

Se aprecia en el Gráfico 15 que el periodo de tiempo que más trabajadores están en las empresas de inserción es el comprendido entre 1-2 años, no agotando por tanto, el tiempo máximo que las personas pueden permanecer en las empresas de inserción establecido en la Ley.

La permanencia máxima de 3 años en las empresas de inserción la agotan un porcentaje de 27.88% trabajadores, en cambio, el 15,30% permanecen en las empresas de inserción menos de 6 meses. Un tiempo de permanencia tan bajo se puede deber a que el trabajador se adecue rápido a las necesidades de una empresa y pase a formar parte de ella, o que abandone el proceso de inserción antes de tiempo. Esta última es la causa más habitual, aunque como dato positivo, las personas en situación de inserción abandonan las empresas de inserción prematuramente cada vez menos.

6.6.5 – Inserción de los trabajadores en las empresas.

En este apartado se establece el porcentaje de personas que terminaron el proceso de inserción y en qué situación laboral se encuentran. En la siguiente tabla aparecen las distintas situaciones en las que se puede encontrar un trabajador, antes de finalizar el proceso de inserción:

TABLA 3: PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL EN 2012

Personas en inserción que durante el año 2012	%	Nº
Finalizaron el proceso de inserción	26,88%	645
Finalizaron su contrato	5,38%	129
Abandonaron el proceso antes de su formación	6,50%	156
Continuaron el proceso de inserción	61,25%	1470
TOTAL	100%	2400

Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

Como punto positivo, en la Tabla 3 se observa una disminución del abandono del proceso de inserción antes de tiempo en 0,22 puntos porcentuales con respecto a 2011 según FAEDEI. A continuación, en el Gráfico 14, se hace referencia al tipo de inserción de las personas que han terminado su itinerario de inserción en el año 2012, partiendo de las 645 personas que terminaron el itinerario de inserción.

GRÁFICO 16: PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL EN 2012⁸



Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

Tal y como muestra el Gráfico 14, en el año 2012, de las 645 personas que han finalizado el proceso de inserción, han encontrado empleo en el mercado

⁸ Tomando como referencia los 645 personas que terminaron el proceso de inserción.

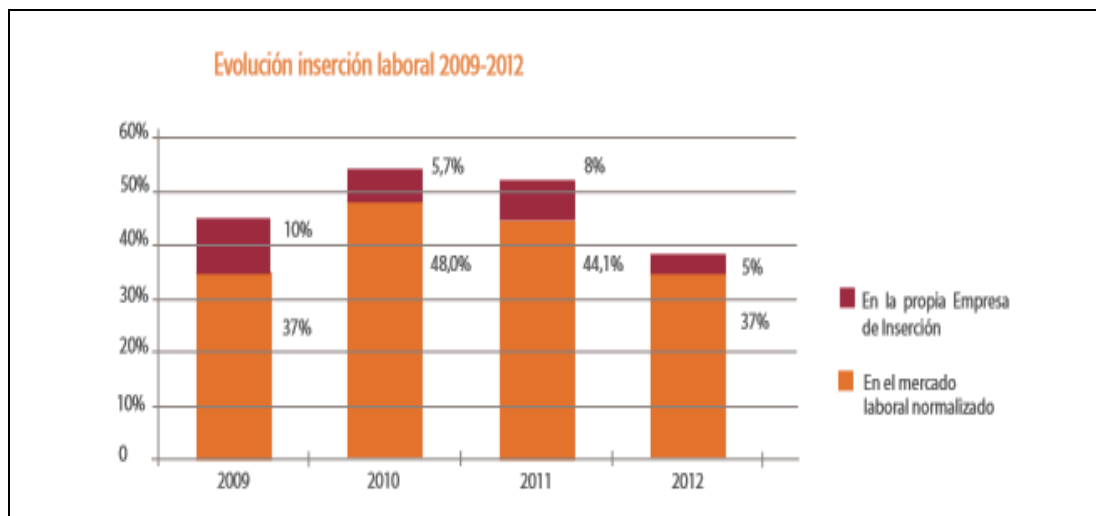
laboral por cuenta ajena 244 personas, en términos porcentuales el 34.73%. Las personas, de esas 645, que han encontrado empleo en el mercado laboral por cuenta propia son 15, es decir, un 2.33%.

Quienes encontraron empleo en la propia empresa de inserción, como personal de estructura, son el 4.96%, 32 personas. Y los que desembocaron en situación de desempleo un 57.98% es decir, 374 personas.

Como conclusión, en 2012, el número de personas que encontraron empleo fueron 291, frente a los 374 cuyo itinerario de inserción desembocó en una situación de desempleo. Hay que señalar que este 42% de personas que han encontrado empleo en 2012 es un dato muy alentador porque se aprecia que las empresas de inserción realmente funcionan y son una parte muy importante dentro de las políticas activas de empleo.

En el Gráfico 15 se representa la evolución de la inserción laboral desde el 2009 hasta el 2012.

GRÁFICO 17: EVOLUCIÓN DE INSERCIÓN LABORAL DESDE 2009-2012



Fuente: Memoria social FAEDEI 2012

El año en el que más personas se insertaron en el mercado laboral fue en 2010 con un porcentaje de un 53.7%, seguido de 2011 con un resultado de incorporación al mercado laboral de un 52%. La inserción laboral descendió en el año 2012 con un resultado de incorporación al mercado laboral de un 42%.

Aunque han disminuido, los porcentajes de contratación siguen siendo esperanzadores para estas organizaciones, ya que cumplen de forma eficiente con el fin para el que han sido constituidas.

6.7- FACTURACIÓN Y RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.

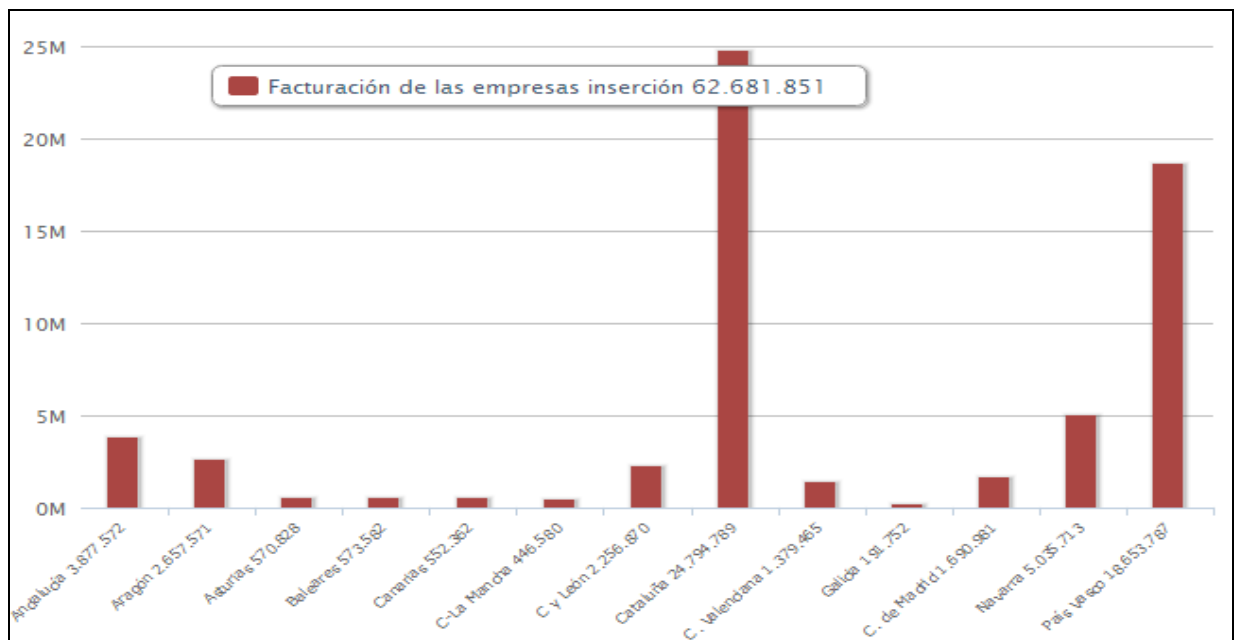
Las empresas de inserción permiten que una persona, en lugar de estar percibiendo rentas de forma costosa y pasiva para la sociedad, esté realizando tareas productivas.

Por ello, la no percepción de esas rentas estatales, provocan la existencia de un beneficio en términos económicos para la sociedad.

Según FEDEI, el beneficio económico que tiene para la sociedad una empresa de inserción por cada trabajador es de 15.508 euros anuales.

Las empresas de inserción por tanto no son una carga social, sino un valor añadido a nivel social y económico.

GRÁFICO 18: FACTURACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA.



Fuente: CEPES a partir de los datos de FAEDEI 2012

La facturación más elevada de las empresas de inserción la tienen: Cataluña, País vasco y Navarra. En contraposición las Comunidades Autónomas con una

facturación menor son Asturias, Castilla la Mancha, Islas Baleares, Islas Canarias y Galicia.

Esa facturación proviene en un 90% de clientes privados que demandan sus servicios.

7- LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN.

7.1- DELIMITACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

En este apartado, voy a determinar la presencia de las empresas de inserción en Castilla y León, que con los años han adquirido más importancia. En el Gráfico 17 se establece una localización territorial de las empresas de inserción que se encuentran en nuestra Comunidad Autónoma.

En la forma de gestión de las empresas de inserción dentro del territorio, juegan un papel muy importante las administraciones públicas, proporcionando un apoyo financiero, destacando las aportaciones de ayuntamientos en forma de la cesión de locales y aportando personal que apoye estas iniciativas. Como ejemplo encontramos la reciente aportación económica realizada por el Ayuntamiento de Palencia a la empresa de inserción salmantina “Algo Nuevo”.

GRÁFICO 19: EMPRESAS DE INSERCIÓN DE CASTILLA Y LEÓN



Fuente: FECLEI 2012

La Tabla 5 representa el número de empresas de inserción que hay por cada provincia castellanoleonesa.

TABLA 5: EMPRESAS DE INSERCIÓN POR PROVINCIAS

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Nº EMPRESAS DE INSERCIÓN
Burgos	5
León	1
Zamora	1
Salamanca	4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de FECLEI 2012

Las provincias con más empresas de inserción es Burgos, seguida por Salamanca y por debajo con una empresa de inserción, se encuentran León y Zamora.

En la Tabla 6 aparecen las actividades económicas que desempeñan las empresas de inserción anteriormente mencionadas.

TABLA 6: ACTIVIDADES QUE REALIZAN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

EMPRESAS	ACTIVIDAD ECONÓMICA
Ceislabor	Obras, limpieza y jardinería
GRM	Mejora y tratamiento de residuos
ReusAd	Servicios de hostelería
Accorema	Rehabilitación de marginados
El gusto de servirle	Catering, lavandería y limpieza
Uzipen	Limpieza y mantenimiento
La Encina	Jardinería y limpieza
Camino de inserción	Jardinería
Miraver integración	Sector limpieza y ayuda a personas
Todo servicios múltiples	Jardinería y mantenimiento
Algo nuevo	Catering

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de FECLEI 2012

Las actividades económicas más ofrecidas por las empresas de inserción dentro de nuestra comunidad autónoma son: los servicios de mantenimiento jardinería, y hostelería. Finalmente nos encontramos con servicios más

especializados como la gestión de residuos y la asistencia a personas que son ofrecidos en menor medida.

Las empresas de inserción de Castilla y León, aunque desarrollan su actividad en el territorio regional, también tienen repercusión nacional ya que, la empresa de inserción “Algo Nuevo” de la provincia de Salamanca, es una de las empresas que se encuentran dentro de las que mayor facturación tienen en el territorio nacional, con una cifra de 0.45 millones de euros y teniendo un número de 30 empleados de inserción.⁹

TABLA 7: ENTIDADES PROMOTORAS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

EMPRESA DE INSERCIÓN	ENTIDAD PROMOTORA
Ceislabor	Fundación Lesmes
GRM	Fundación Lesmes
ReusAd	Fundación Lesmes
Accorema	Cooperativa
El Gusto de Servirle	Cáritas
Uzipen	Fundación
La Encina	Cáritas
Camino de inserción	Cáritas
Miraver integración	Asociación Puente Vida
Todo servicios múltiples	Asociación Asdecoba
Algo Nuevo	Asociación Asdecoba

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de FEDEI 2012

⁹ Información obtenida del estudio denominado Ranking de empresas de inserción realizado por CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía social).

TABLA 8: FORMAS JURÍDICAS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

EMPRESA DE INSERCIÓN	FORMA JURÍDICA
Ceislabor	S.L.U
GRM	S.L.U
ReusAd	S.L.U
Accorema	Cooperativa
El Gusto de Servirle	S.L.U
Uzipen	S.L.U
La Encina	S.L.U
Camino de inserción	S.L.U
Miraver integración	S.L
Todo servicios múltiples	S.L
Algo Nuevo	S.L

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de FEDEI 2012

En las Tablas 7 y 8 se muestran las entidades promotoras y las formas jurídicas que pueden tener las empresas de inserción. Según la Ley 44/2007, las empresas de inserción tienen que estar promovidas por entidades sin ánimo de lucro, es decir, Asociaciones, Fundaciones, Cooperativas...etc. que son las que aportan el 51% del capital social.

Como vemos, las Fundaciones son las entidades que más promueven la creación de este tipo de empresas junto con las Asociaciones. Las que menos presencia tienen a la hora de promover la creación de empresas de inserción son las cooperativas.

En la Tabla 8 se encuentran las formas jurídicas que adoptan este tipo de empresa, siendo la más utilizada por las empresas de inserción la Sociedad Limitada Unipersonal. En segundo lugar nos encontramos como más utilizada la Sociedad Limitada y, por último, la forma jurídica que menos adquieren las empresas en Castilla y León es la Cooperativa.

7.2 – FEDERACIÓN CASTELLANO LEONESA DE EMPRESAS DE INSERCIÓN (FECLEI)

7.2.1 – Delimitación conceptual.

La asociación que engloba a todas las empresas de inserción de Castilla y León, FECLEI se define a sí misma como: *“Entidad sin ánimo de lucro constituida en Burgos, el 8 de marzo de 2001, que pretende favorecer la creación y consolidación de empresas de inserción, como empresas de economía social que constituyen una herramienta de formación a través del empleo para posibilitar el acceso al mercado normalizado de colectivos en situación o riesgo de exclusión social, por medio del desempeño de un puesto de trabajo remunerado”.*

7.2.2 – Planes de actuación.

FECLEI establece como sus principales funciones las siguientes:

- 1) Intermediación y representación de las empresas de inserción: Relaciones de colaboración con la Junta de Castilla y León y la Dirección General de Economía social. FECLEI es el órgano asesor y consultivo de la Comunidad de Castilla y León para la difusión y el conocimiento de la Economía social.
- 2) Promoción y consolidación de las empresas de inserción: Medidas de fomento orientadas a las empresas de inserción.
- 3) Asesoramiento y consolidación de las empresas de inserción Servicios de orientación, información y asesoramiento a las empresas de inserción y sus entidades promotoras.
- 4) Planes de formación: Medidas formativas tanto para personas beneficiarias de los programas de inserción como para los profesionales que integran las empresas de inserción.
- 5) Acompañamiento e inserción sociolaboral: Labor que permite a la persona beneficiaria diseñar su propio plan de inserción, mediante una planificación personalizada que consiga su completa integración en el mercado laboral.

- 6) Sensibilización y difusión: Mediante la realización de congresos y jornadas de economía social con el objetivo de dar a conocer a la sociedad este sector de la economía.

7.2.3 –Objetivos de FECLEI.

Los objetivos de FECLEI los encontramos en el artículo 5 de su estatuto, pudiéndose resumir en los siguientes puntos:

- Hacer prevalecer el carácter social y solidario de la economía frente a las administraciones públicas y privadas.
- Promover la creación de empresas de inserción y fomentar la inserción de los trabajadores en riesgo de exclusión social.
- Contribuir a la consecución del interés general mediante la inserción sociolaboral de los colectivos con riesgo de exclusión.
- Defensa de los intereses de los colectivos en riesgo de exclusión.
- Potenciar las asociaciones entre empresas de inserción tanto a nivel provincial, regional, nacional y europeo.
- Fomentar la colaboración de las administraciones públicas con las empresas de inserción.
- Apoyar las medidas políticas y legislativas que promuevan la consolidación de proyectos de empresas de inserción.
- Dar a conocer las empresas de inserción así como los proyectos que éstas lleven a cabo.

Con la fijación de estos objetivos FECLEI pretende contribuir a fomentar y consolidar las empresas de inserción dentro del marco económico actual.

7.2.3 –Proyectos de FECLEI

Un proyecto que está realizando es el Plan Emi- Equal. Fruto de la Iniciativa Comunitaria Equal, el Fondo Social Europeo y la Junta de Castilla y León, teniendo este proyecto un presupuesto total de 2.275.000 Euros.¹⁰

Tiene como objetivos principales, establecidos por FECLEI:

- 1- Formación para trabajadores de estructura y trabajadores de inserción.
- 2- Fomentar la inversión en empresas de inserción para crear nuevos puestos de trabajo.
- 3- Garantizar el apoyo de las administraciones públicas a las empresas de inserción.
- 4- Conseguir en un mayor porcentaje, la inserción laboral definitiva.
- 5- Potenciar las buenas prácticas empresariales en este tipo de entidades.
- 6- Estudio de yacimientos de empleo y nuevos colaboradores.
- 7- Creación de servicios de asistencia para estas entidades.
- 8- Utilización de mecanismos de discriminación positiva.
- 9- Continúas evaluaciones y exámenes para comprobar el buen funcionamiento del proyecto.

Este es el nuevo proyecto en el que FECLEI y las empresas de inserción de Castilla y León están centrando su atención porque, el buen funcionamiento que están teniendo las empresas de inserción ya instauradas provoca una continua búsqueda de mejora y, detectar nuevas necesidades en la sociedad que favorezcan la creación de nuevas empresas de inserción.

Según FECLEI *“El proyecto ha supuesto el fortalecimiento y consolidación de FECLEI como entidad territorial representativa de las empresas de inserción en Castilla y León, así como un referente del trabajo en red para la inclusión social de personas en situación de exclusión social y el desarrollo de las empresas de inserción”*.

¹⁰ Datos proporcionados por FECLEI año 2012.

Otro proyecto que actualmente está realizando FECLEI es el que desarrolla conjuntamente con la fundación La Caixa, “*Empleo con apoyo a la inserción laboral de personas en exclusión social*”.

Este proyecto está basado en que durante los años 2013 y 2014 se realizará un plan de empleo destinado a las personas en situación o riesgo de exclusión, fomentando esa inclusión social mediante programas de formación.

El objetivo último de este programa es aumentar la empleabilidad de los colectivos en riesgo o situación de exclusión, favoreciendo su acceso al empleo ordinario.

8- CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL.

Las empresas de inserción generan beneficios en la sociedad, incorporando al mercado de trabajo personas en situación de vulnerabilidad, pero también, generan beneficios económicos porque reducen los gastos que esos colectivos excluidos provocan al Estado. A pesar de las ayudas que reciben las empresas de inserción, los beneficios económicos son positivos ya que aumenta la población ocupada, se reducen las partidas de gastos sociales y aumentan los ingresos de la Hacienda Pública mediante los impuestos de los trabajadores insertados

Según señala FAEDEI: *“Si antes éramos necesarios, ahora somos imprescindibles para que ciertos colectivos puedan entrar en el mercado laboral”*.

Debido a la crisis que sufrimos actualmente, las empresas de inserción se han convertido en una vía de acceso al empleo cada vez más utilizada, por ello, es necesario una mejora continua, aunque han logrado muchos objetivos, nunca son suficientes y es necesario plantearse nuevos retos como: aumentar el número de empresas y plazas de inserción, implicar a los organismos públicos, mejorar las infraestructuras, crear fuentes de financiación más flexibles y promover la colaboración entre las empresas de inserción para hacerse más visibles.

Las empresas de inserción tienen un carácter dinámico y van cambiando según la situación en la que se encuentre la sociedad. Por ello con este estudio he comprobado la importante función que tienen este tipo de empresas, dando un carácter más humano a la economía. En ellas no se aplica como regla de oro maximizar los beneficios para enriquecerse económicamente, como ocurre en las empresas convencionales, sino que su fin es mejorar la situación precaria de las personas que a ellas acuden, es decir, la obtención de beneficios a raíz del bienestar de las personas. Este aspecto se puede considerar como utópico, debido a la escasa solidaridad existente en nuestra sociedad gracias a la

implantación del capitalismo y el consumismo, preocupándonos sólo de nuestro propio bienestar y sin tener en cuenta el bien común.

Por ello como última reflexión señalo: ¿Por qué basarse en estereotipos y prejuicios sociales a la hora de dar una oportunidad laboral a una persona? Si todos fomentásemos esa solidaridad y justicia social evitando que cayese en el olvido, la labor que tendrían las empresas de inserción no sería tan difícil y costosa.

BIBLIOGRAFÍA

- FERNANDEZ, J. E., GÓMEZ, J. M. ROMÁN, A. (Coordinadores) (2010) *Estudios de Economía Social. Universidad de Valladolid.*
- MONZÓN, J. L. (2008) "Las grandes cifras de la Economía Social en España". Ciriec España y Observatorio Español de la Economía Social.
- ESTEBAN, R. (2007) "La ley Estatal de Empresas de Inserción. Comentario a algunas de sus aportaciones más significativas." CIES.
- VIDAL I., CLAVER N. (2008) "La evolución de las Empresas de Inserción Españolas". CIES.
- SEPECAM, Red Inserción Sociolaboral de Castilla la Mancha (2007) "Guía para la aplicación del Itinerario Integrado y Personalizado de Inserción Sociolaboral".
- GÓMEZ, J. M., ROMÁN A. (2008) "La Economía Social en Castilla y León, un sector clave para generar empleo y luchar contra la exclusión social". Universidad de Valladolid.
- FUNDACIÓN "UN SOL MÓN" Y OBRA SOCIAL CAIXA CATALUÑA (2007) *"Las Empresas de Inserción en España"*.
- MONZÓN, J. L. y BAREA, J. (1997) "Las cifras clave de la economía social" CIRIEC.
- FAEDEI (2012) "Empresas de Inserción en España. Memoria social 2012" FAEDEI.
- GIL ,M. E. y GIL ,N. RAMOS R. (2013) " Las empresas de inserción en la economía social y solidaria". FAEDEI

PÁGINAS WEB DE INTERÉS

- Federación de empresas de inserción de Castilla y León
“http://www.feclei.org/clusulas/emp_directorio.”
“<http://www.feclei.org/index.asp>”
(Consultada en Junio 2014).

- Confederación Empresarial Española de la Economía Social.
“http://www.cepes.es/Estadistica-nacional_Empresas_de_insercion”
(Consultada en Mayo 2014).

- Federación de asociaciones empresariales de empresas de inserción. <http://www.faedei.org/es/>
(Consultada en Junio 2014).