Las empresas de inserción permiten a personas en situación o en riesgo de exclusión realizar un aprendizaje en un entorno laboral real mediante actividades económicas. La Fundació Un Sol Món de la Obra Social de Caixa Catalunya ha centrado parte de su actuación en la promoción y mejora de este tipo de empresas. Desde el año 2000, ha apoyado la creación de 30 nuevas empresas de inserción y de 1.123 puestos de trabajo, así como a la formación y orientación laboral de más de 13.000 personas.

En esta publicación de la Fundació Un Sol Món encontrará una descripción de la situación actual de las empresas de inserción en el estado español, así como un análisis de su impacto social, estructura económica, evolución, y una comparación de ciertos indicadores facilitados por estas organizaciones en relación a las empresas lucrativas.

Centro de Información
de la Obra Social de Caixa Catalunya
La Pedrera,
Provença 265, baixos
08008 Barcelona

Fundació UN SOL MÓN
La Pedrera,
Provença 261-265, 3r 1a
08008 Barcelona
Telèfon 902 400 973

www.unsolmon.org

Fundació UN SOL MÓN
CAIXA CATALUNYA

CAIXA CATALUNYA
OBRA SOCIAL

OBSERVATORIO DE LA INCLUSIÓN SOCIAL

Las Empresas de Inserción en España

2 2 OBSERVATORIO DE LA INCLUSIÓN SOCIAL

Colección Herramientas para la Inclusión

Las Empresas de Inserción en España

2

Fundació UN SOL MÓN
CAIXA CATALUNYA

CAIXA CATALUNYA
OBRA SOCIAL

Las Empresas de Inserción en España

Fundació UN SOL MÓN
CAIXA CATALUNYA

LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA

Edita:
Fundació Un Sol Món de Caixa de Catalunya
Antoni Maura 6 - 08003 Barcelona

Elaboración, análisis de datos y redacción de textos:
Coordinación: Paula Veciana Botet
Equipo de investigación: Mariona Fontanella Laguna, Helena Simón Terrado
Redacción de textos: Helena Simón Terrado
Investigación y redacción del anexo 1: Paula Veciana Botet
Coordinación de la publicación: Marta Gay Borrell, Paula Veciana Botet

Edición, corrección y traducción de los textos: INK CATALUNYA, SA

Diseño y maquetación: SUBJECT màrqueting social, SCP

Impresión: GESTIÓ DIGITAL, SL

Agradecimientos: Queremos agradecer especialmente a todas las empresas de inserción que cumplimentaron el cuestionario y que nos permitieron recopilar los datos que se presentan, así como aquellas entidades que nos dedicaron un tiempo para realizar las entrevistas cualitativas. También queremos agradecer las aportaciones realizadas por Juli Silvestre y Jaume Oller.

© Fundació Un Sol Món – Obra Social Caixa Catalunya
Número de registro editorial 1535/76
Noviembre de 2007

Dipósito legal: B-46741-2007
ISBN: 978-84-612-0453-3
Imprimido en papel ecológico 75%

Esta obra está bajo una licencia de Reconocimiento-No comercial 2.5 España de Creative Commons. La licencia se puede consultar en: http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/es/legalcode.es

Se autoriza la reproducción total o parcial de este libro siempre que se haga constar el título, el autor y el editor y no se utlitze para obtener beneficios comerciales.

LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA.
(Coordinación: Paula Veciana Botet Equipo de investigación: Mariona Fontanella Laguna y Helena Simón Terrado)
145p,; 21 cm.
Título en el lomo: Las empresas de inserción en España
ISBN: 978-84-612-0453-3
I. Fundació Un Sol Món. II. Caixa Catalunya. III. Título: Las empresas de inserción en España – Catalunya – empresas de inserció – inserción laboral

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

1. INTRODUCCIÓN **9**

2. METODOLOGÍA **11**
2.1. Objeto de estudio 11
2.2. Técnicas de investigación 11
2.3. Representatividad 13
2.4. Contenido del estudio 14

3. ORIGEN Y DEFINICIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN **17**
3.1. La exclusión social 17
3.2. Marco de referencia de las empresas de inserción 19
a) Las EI y las políticas activas de empleo
b) Origen y definición de las EI

4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN **23**
4.1. Presencia territorial de las empresas de inserción 23
4.2. Distribución de las empresas según su forma jurídica 25
4.3. Antigüedad y registro de las empresas de inserción 27
4.4. Relación con las redes de empresas de inserción 30
4.5. Distribución de las empresas de inserción por actividad productiva 31

5. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA DE TRABAJADORES **35**
5.1. Análisis agregado y evolución de la plantilla de trabajadores 35
5.2. Distribución de la plantilla de trabajadores por edad 42
5.3. Distribución de la plantilla de trabajadores por género 43

5.4. Distribución de la plantilla de trabajadores según su procedencia 44
5.5. Distribución de la plantilla de trabajadores por tipo de contratación y jornada laboral 45
5.6. Personal voluntario 47

6. INDICADORES ECONÓMICO-FINANCIEROS 51
6.1. Indicadores de solvencia económica 51
a) Capitalización de las EI
b) Situación de las cuentas de pérdidas y ganancias
c) Dependencia económica: ayudas públicas y privadas
d) Beneficios
6.2. Comercialización 61
a) Estructura de la cartera de clientes
b) Valor social del producto
6.3. Evolución de la actividad económica 65

7. INDICADORES DEL IMPACTO SOCIAL DE LAS EI 71
7.1. Análisis de la inserción laboral 71
a) Empresa transitoria versus empresa finalista
b) Colectivos beneficiarios de la inserción
c) Impacto social por inserción en la plantilla de estructura
d) Impacto social por inserción en la empresa ordinaria
e) Trabajadores de inserción que han regresado a la empresa de inserción
f) Abandono del proceso de inserción
7.2. Análisis del sobrecoste 78
a) Personal de acompañamiento de las personas en proceso de inserción
b) Tasa de absentismo
c) Productividad laboral

8. ANÁLISIS COMPARATIVO: LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN RELACIÓN CON ELMERCADO PRODUCTOS Y SERVICIOS 85

9. CONCLUSIONES 93

10. ANEJOS 101

11. BIBLIOGRAFÍA 139

PRESENTACIÓN

La Fundació Un Sol Món de la Obra Social de Caixa Catalunya tiene el objetivo de promocionar económicamente a los colectivos en situación de exclusión social. Lo realiza mediante distintas líneas de actuación: favoreciendo el acceso a una vivienda digna a los colectivos en situación de exclusión social, apoyando iniciativas de inserción laboral y emprendimiento social, concediendo microcréditos a personas que no cuentan con aval para poder iniciar un proyecto de autoempleo, realizando cooperación microfinanciera internacional y editando una línea de investigación y publicaciones sobre cuestiones de inclusión social.

La Fundació Un Sol Món de la Obra Social de Caixa Catalunya ha trabajado, desde sus inicios en el año 2000, en el ámbito de la inserción laboral, en el que las intervenciones se concretan en el apoyo a las empresas de inserción. Dichas organizaciones permiten a personas en situación o en riesgo de exclusión llevar a cabo un aprendizaje en un entorno laboral real, mediante una contratación laboral en el marco de actividades productivas o de servicios. Tal aprendizaje se sitúa en el marco de un itinerario de inserción laboral que permite el desarrollo personal y profesional de la persona hacia su plena autonomía.

El apoyo de la Fundació Un Sol Món a las empresas de inserción ha ido evolucionando para adecuarse cada vez más a sus necesidades. De este modo, se ha pasado de un apoyo puntual, destinado a acciones concretas y con un seguimiento determinado, a un tipo de apoyo a largo plazo, con una visión más integral del proyecto y de la organización y con un nivel de implicación próximo e intenso. En conjunto, desde el año 2000, se ha apoyado la creación de 30 nuevas empresas de inserción y a 1.123 puestos de trabajo, así como a la formación y orientación laboral de más de 13.000 personas.

La presente publicación aparece en un momento especialmente significativo para las empresas de inserción, puesto que se prevé que antes de finales de 2007 se apruebe una ley que regule las empresas de inserción en el ámbito estatal. Éste será un paso importante para las empresas de inserción, porque supondrá un reconocimiento de su realidad y por los apoyos que se puedan derivar de él.

En este contexto, la Fundació Un Sol Món ha creído conveniente aportar nuevos conocimientos sobre las empresas de inserción. Con los datos que presentamos en este estudio queremos contribuir a enriquecer las discusiones todavía vigentes entre dichas organizaciones: la orientación hacia un modelo finalista o transitorio, el papel de la Administración pública, la tensión entre el impacto social y la rentabilidad económica, entre otros aspectos.

Deseamos que la presente publicación sea de interés para todas las personas, entidades sociales y administraciones públicas que trabajan en la inserción laboral de colectivos en situación o en riesgo de exclusión y que aporte nuevos datos para el debate sobre las empresas de inserción.

Narcís Serra Serra
Presidente de la Fundació Un Sol Món

1. INTRODUCCIÓN

Los objetivos del presente estudio surgen, por un lado, de la necesidad de elaborar un diagnóstico actualizado de las empresas de inserción (en adelante, EI) y por la voluntad que tenemos los investigadores sociales y particularmente la Fundació Un Sol Món de profundizar en la creación de herramientas de análisis para el tercer sector.

La importancia de actualizar y sistematizar los datos sobre las EI ha sido el motor principal de este estudio, especialmente en un momento de cambios importantes para el sector, que espera la aprobación de una legislación de ámbito estatal.

En resumen, los objetivos específicos del estudio son:

- Hacer un estudio descriptivo de la situación de las EI en España teniendo en cuenta su dimensión económica y financiera, su estructura de recursos humanos, así como su impacto social.
- Comparar y contrastar la información obtenida con la situación de las empresas lucrativas mediante indicadores comunes.
- Conocer la evolución e inercia de estas empresas a lo largo de los últimos años, realizando una comparativa entre la información actualizada y los datos producidos en estudios anteriores.

Este informe se ha realizado a partir de la elaboración de datos estadísticos propios que nos han permitido describir y conocer de primera mano la situación de estas empresas y, a la vez, diagnosticar su evolución a lo largo del tiempo. No obstante, la búsqueda y construcción de datos objetivos no va desligada de la posibilidad de su utilización en acciones aplicadas; por ello esperamos que la información presentada pueda ser de utilidad para aquellas instituciones, EI o redes de entidades que quieran mejorar sus actividades y progresar en pro de la inclusión social.

2. METODOLOGÍA

2.1. Objeto de estudio

Definir el objeto de estudio —qué se entendería por EI— no era algo evidente en este caso, dado que no existe una categoría administrativa de ámbito estatal que identifique a estas organizaciones. Una posibilidad podría haber sido ceñirse a los registros administrativos en aquellas comunidades autónomas en las que existieran, pero la mayoría son de creación reciente y, por lo tanto, podía resultar un criterio demasiado restrictivo.

Así, para el presente estudio, se ha delimitado la definición de EI de la siguiente manera: EI registradas como tales, entidades que pertenecen a alguna red de EI.

2.2. Técnicas de investigación

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 indicadores numéricos y comparables. Tal y como se ha señalado anteriormente, el estudio parte de la necesidad de obtener una serie de datos actualizados que nos aproximen a la realidad de estas organizaciones.

Por otra parte, se ha creído conveniente 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 la óptica cuantitativa. Así, el proceso de investigación se ha basado en dos metodologías paralelas: la recogida de datos provenientes del cuestionario rellenado por las EI y la realización de entrevistas en profundidad a gerentes, insertores laborales y trabajadores de inserción. Esta metodología de investigación se ha pensado para ofrecer un diagnóstico general de las EI procurando realizar un planteamiento integral.

Como punto de partida, y dado que no existe en España ningún directorio unificado que agrupe a todas las EI, se ha elaborado la Base de datos a

partir de diferentes fuentes, previamente al diseño y envío del cuestionario. Ésta recoge la información técnica de cada entidad (nombre de la entidad promotora, dirección y contacto), así como datos generales de la empresa (ámbito territorial, sectores de actividad, año de creación, registro, forma jurídica y colectivos beneficiarios). La selección de las entidades que participarían en el estudio según la definición adoptada se ha llevado a cabo a partir de las páginas web de las distintas redes de EI,[1] el portal Comprasocial.net de la Fundació Un Sol Món,[2] el Directorio de Proveedores Sociales de la Generalitat de Cataluña[3] y el Catálogo Social de las Empresas de Inserción y Solidarias de la Comunidad Autónoma del País Vasco.[4]

Por otro lado, la investigación se ha sistematizado a partir de la revisión de datos estadísticos y documentos provenientes de fuentes secundarias. Las fuentes utilizadas han sido, principalmente: documentación legislativa, estudios realizados por organizaciones privadas y/o públicas, exploración de documentos por internet y documentación de la Fundació Un Sol Món. Esta primera fase ha servido para operativizar los indicadores empleados para el análisis del objeto de estudio.

Los indicadores cuantitativos se definieron según una evaluación de los aspectos clave de las EI: los resultados de su actividad empresarial y la gestión de los recursos humanos, especialmente de las personas en proceso de inserción laboral. En aquellos indicadores en los que resultó posible, se pidieron los datos de 2004, 2005 y 2006, al objeto de disponer de datos mínimamente temporalizados. La base de datos de ámbito estatal anterior que existía sobre las EI es la del estudio de la FEEDEI,[5] con datos de 2001,

1. Federación Española de Empresas de Inserción (FEEDEI), Asociación Intersectorial de Recuperadors y Empresas Sociales de Catalunya (AIRES), Coordinadora catalana de empresas de inserción (ACEI), Federación Castellano Leonesa de Empresas de Inserción (FECLEI), Asociación de empresas de inserción de Andalucía (EiDA) y Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI).

2. http://www.comprasocial.net/

3. http://www.gencat.cat/treball/ambits/economia_social/compra_social/directori/index.html

4. http://catalogosocial.net/pdf/catalogocastellano.pdf

5. FEEDEI (2003). *Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España*. Madrid: Editorial Popular.

pero este estudio no se ha vuelto a repetir desde las redes de empresas de inserción ni por parte de la Administración Pública (AP). Sería deseable que este tipo de datos se vayan recogiendo periódicamente con objeto de disponer de datos longitudinales.

Por último, las entrevistas en profundidad nos han permitido efectuar un análisis de los sistemas de gestión de la empresa, posibilidades y riesgos del colectivo beneficiario, metodologías de intervención empleadas, la relación con las administraciones y los agentes locales, entre otros. Los criterios establecidos para escoger a las entidades entrevistadas fueron los siguientes: tamaño de la entidad (n.º de trabajadores y actividad económica), sector productivo, años de recorrido y cultura organizativa. Por el reducido número de entrevistas y su limitada representatividad —aunque el estudio es de ámbito estatal, las entrevistas realizadas se ciñen a empresas catalanas con las que resultaba fácil realizar la entrevista por razones de proximidad y de facilidad de contacto—, se decidió no presentar este análisis de forma separada, sino a modo de complementación de la información estadística recogida.

2.3. Representatividad

En la presente investigación se ha querido abarcar a la totalidad del universo de estudio analizado para aportar la máxima fiabilidad y validez a los datos, puesto que así se minimizaba el error muestral.

El cuestionario elaborado para el estudio se envió a las 189 EI detectadas en la Base de datos de EI, y 121 de éstas lo respondieron. La representatividad del estudio es, por lo tanto, de un 64% en los datos obtenidos del cuestionario. Por otra parte la distribución territorial, la forma jurídica, los datos de registro y la actividad productiva se han extraído de la Base de datos de las 189 EI.

Analizadas las EI que no han participado en el estudio, encontramos que el 60% de éstas no han participado porque no se ha podido contactar con ellas (cambio de correo electrónico y teléfono, personal encargado de viaje

o de baja...); el 33% no ha participado porque no podían o no querían (en el primer caso la respuesta principal era que no se disponía de suficiente tiempo y, en el segundo, una minoría de casos, que no se quería dar la información); y por último, el 7% de éstas no podían dar la información porque eran de reciente creación o bien estaban en proceso de cierre.

2.4. Contenido del estudio

Los resultados de esta investigación se han dividido en los siguientes bloques temáticos:

- El primer bloque se estructura a partir de datos generales de la empresa: la forma jurídica, la distribución territorial, el sector productivo, la antigüedad de la empresa, la inscripción en el registro y la pertenencia a redes.
- El segundo bloque analiza la plantilla de trabajadores a partir del estudio del perfil del personal de estructura y del de inserción, que se ha realizado mediante las variables de género, edad, procedencia y tipo de contratación.
- El tercer bloque trata la actividad económica de la empresa a través de indicadores económico-financieros que nos aproximarán al conocimiento del grado de solvencia económica de las EI, su capitalización y dependencia económica, así como la estructura de comercialización.
- El cuarto bloque hace referencia al impacto social de la empresa. Este apartado se subdivide en dos capítulos: indicadores de la inserción laboral (colectivo beneficiario, éxito de inserción en la empresa ordinaria, índice de regreso y de abandono, y permanencia en la empresa) e indicadores de sobrecoste (gastos del personal de acompañamiento, productividad laboral y absentismo).
- En el quinto y último bloque estableceremos un análisis comparativo con las empresas lucrativas, con el que podremos determinar la presencia y el impacto en el mercado de las EI a través de indicadores comunes.

Por último, cabe remarcar el carácter temporal del cuestionario, puesto que prácticamente en todos los apartados se ha recogido información de los años 2004, 2005 y 2006. Esta visión temporal nos ha permitido realizar un

análisis de la evolución de estas empresas a lo largo del tiempo y, a la vez, determinar factores de crecimiento o de declive en su situación económica y en la estructura organizativa y de recursos humanos.

3. ORIGEN Y DEFINICIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Antes de empezar con el informe propiamente, queríamos exponer aunque fuera de forma sintética, por una parte el macrocontexto en el que se enmarca nuestro objeto de estudio y, por otra, las características y particularidades que lo definen.

Hay que tener en cuenta que no se ha realizado un estudio de la normativa que regula a estas empresas, puesto que ya se han hecho estudios rigurosos en este ámbito y, además, se ha considerado que, dada la frecuencia de los cambios legislativos, la información aportada no tendría la validez necesaria al no estar suficientemente actualizada.

3.1. La exclusión social

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

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 de la economía industrial en una economía globalizada basada en la información y el conocimiento da lugar al nuevo modelo económico, basado en la flexibilidad y la desregulación, que tiene un impacto directo en el mercado de trabajo. Las nuevas dinámicas laborales, afectadas por las deslocalizaciones y los procesos de flexibilización del trabajo, operan en este sentido en perjuicio de la persona

trabajadora y sus derechos laborales.

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

Los factores mencionados anteriormente son ejes de fractura que pueden llegar a desembocar en lo que conocemos como proceso de exclusión social. Según Beck, *«la exclusión social es una situación en la que convergen, a través de un proceso acumulativo, varios déficits vinculados a la renta y al trabajo, pero también al reconocimiento administrativo de ciudadanía, a la existencia de déficit formativos graves, a la falta de una vivienda mínimamente acondicionada para las necesidades, a la permanencia de problemáticas sociosanitarias escasamente atendidas o no atendidas en absoluto, a la inexistencia de redes de protección social o familiar, etc.».* [6]

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

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

Éste es, por lo tanto, el punto de partida de las políticas activas de empleo,

6. Citado en : Subirats, J. *Perfils d'exclusió social urbana a Catalunya*, Universitat Autònoma de Barcelona, 2005 Barcelona. pàg 12

así como de las iniciativas sociales que tienen como reto principal contener y disminuir las dinámicas de marginación para permitir a los sectores de la población con más dificultades integrarse en el mercado de trabajo.

3.2. Marco de referencia de las empresas de inserción

«El desempleo actúa como causa de exclusión, pero asimismo el trabajo remunerado se configura como uno de los instrumentos más eficaces de inclusión, prueba de ello es la prioridad de las políticas de cohesión social a través del empleo que se realiza desde instancias locales, autonómicas, nacionales y europeas." [7]

a) Las EI y las políticas activas para la integración social

Así, las políticas sociales aparecen en este contexto para contrarrestar las desigualdades sociales generadas por el sistema económico y social. Como ya hemos comentado, las transformaciones producidas por la incidencia de las nuevas tecnologías, el cambio en la industria productiva o la globalización, entre otros, producen una restricción del acceso al mercado laboral por parte de algunos colectivos. Ante esta situación, las administraciones públicas y los estados en general se encuentran con el reto de hacer frente a las crecientes desigualdades mediante el desarrollo y la aplicación de medidas y recursos que generen un sistema de protección social.

En sus inicios, las políticas sociales consistían en prestaciones de tipo asistencial, es decir, medidas pasivas como los subsidios de paro o el pago de jubilaciones anticipadas,[8] pero que no se dirigían a la creación de empleo. Por este motivo, a partir de finales de la década de los ochenta y principios de los noventa, toman importancia las estrategias de acción social, encaradas a resolver de manera activa los desajustes del mercado de trabajo. Estas

7. Ver: Fundación Gaztelan. Manual de Clàusulas Sociales . pág 12 http://gaztelan.org/archivos_pdf/Capitulo1.pdf

8. Ver: Vidal, I: *Inserción social por el trabajo. Una visión internacional*, CIES. 1995 pág. 12

medidas activas incrementaban la calificación profesional y subvencionaban determinadas contrataciones, entre otros tipos de medidas.[9]

Cabe añadir que estas nuevas estrategias se sirven de la experiencia de iniciativas y movimientos sociales como las asociaciones de vecinos, los movimientos políticos de lucha contra la marginación, etc. para elaborar un bastidor de políticas de acción social: nuevas legislaciones en el marco nacional y autonómico, ayudas a la formación y acompañamiento a la integración social, entre otras.

En este marco general, las EI suponen una de las experiencias más efectivas para llevar a cabo la inserción laboral de personas con riesgo de exclusión, partiendo del compromiso con el desarrollo local y creando «un marco económico alternativo y diferente».[10]

b) Origen y definición de las EI

Las primeras EI surgen de entidades promotoras procedentes de organizaciones religiosas de base, de asociaciones de vecinos y de entidades de inserción laboral y con un alto componente de voluntariado. Su metodología complementa el itinerario personalizado que pretende acompañar a la persona en su proceso de inserción con la formación práctica en un entorno de trabajo real. Este hecho supone la principal innovación de las EI en el campo de la inserción laboral. Pese al origen social de estas organizaciones, cada vez más pretenden ser competitivas, ofreciendo unos servicios y productos de calidad al mercado. Se trata, por lo tanto, de iniciativas que generan sinergias en la sociedad, integrando colectivos vulnerables, pero generando un impacto en el ámbito económico, en la medida en que rompen las pautas del modelo económico y empresarial vigente.

A lo largo del estudio iremos definiendo las EI de forma detallada, pero aquí resumiremos sus rasgos más singulares:

9. *Ibid*, pág. 12.
10. Ver: J.L Morales (2001). *La inserción sociolaboral: reflexiones sobre la pràctica,* pág. 169.

- *Son estructuras productivas*: es decir, son organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan en el mercado produciendo bienes y servicios con el objetivo de integrar a personas en riesgo de exclusión, centrando su actividad económica en sectores intensivos en mano de obra y poco intensivos en capital
- *Son instrumentales*: las EI no son un fin en sí mismas, sino que suponen un instrumento de intervención sociolaboral con el objetivo de preparar a sus trabajadores para incorporarles al mercado de trabajo ordinario. Este aprendizaje combina tanto habilidades técnicas como competencias relacionales básicas para la adquisición de unos hábitos laborales adecuados y supone una etapa más del itinerario de inserción que realiza el trabajador.
- *Son transitorias*: tienen la voluntad de preparar a las personas para el tránsito hacia el mercado laboral ordinario y, por lo tanto, se definen como una herramienta transitoria para la inclusión social.
- *Trabajan con colectivos en riesgo de exclusión*: sus beneficiarios son personas que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo y que se encuentran en riesgo o en situación de exclusión social. Estas personas llevan a cabo un itinerario de inserción laboral y son acompañadas por la entidad, a través de una intervención psicosocial.

A fin de proporcionar esta integración en el mercado ordinario, las EI utilizan una serie de dispositivos que se conocen como "itinerario de inserción laboral". Normalmente este itinerario empieza en la entidad promotora, que se encarga de ofrecer el apoyo en la acogida, orientación, formación e intermediación laboral de la persona en proceso de inserción.

El rol reservado a la EI es el de intervenir en la fase de formación en el contexto laboral y de empleo, donde se encarga de proporcionar a la persona en proceso de inserción una experiencia laboral real. De este modo el aprendizaje se realiza *in situ*, a partir de prácticas reales que, como iremos viendo, suponen una estrategia muy eficaz para la integración laboral de personas en riesgo de exclusión y para su inclusión social.

Las Empresas de Inserción en España

4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS EI

En este capítulo determinaremos las características generales de las EI mediante los datos recogidos en el cuestionario de EI elaborado específicamente para esta investigación y la información recogida a través de la Base de datos de EI, también elaborada en el marco de este estudio.

4.1. Presencia territorial de las empresas de inserción

Para poder determinar la distribución territorial de las EI, nos basamos en primer lugar en la distribución por comunidades autónomas (CCAA) y, posteriormente, en la distribución por provincias.

[11]

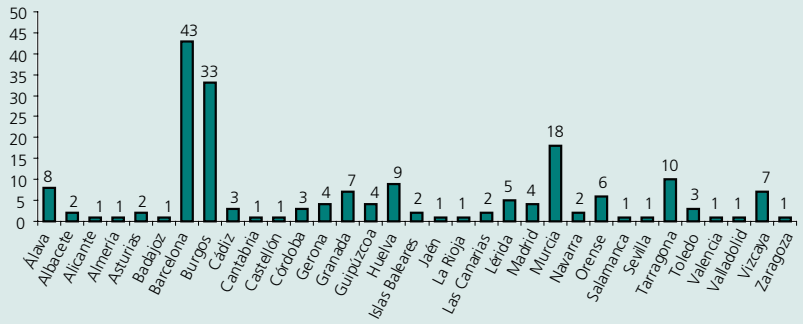
Distribución de EI por comunidades autónomas[11]

11. Datos extraidos de la Base de Datos del EI.

El 73,5% de las EI se encuentran en Cataluña, el País Vasco, Madrid y Andalucía, agrupando las dos primeras comunidades un mayor número de empresas. Seguidamente Valencia es la CA con un mayor número de estas empresas tras Andalucía; Aragón se sitúa en el sexto lugar del ranking, con un total de 10 empresas. En esta CA se pone de relieve Zaragoza, que concentra la totalidad de las EI existentes.

El caso del País Vasco es remarcable si pensamos que, en el diagnóstico de EI realizado por la FEEDEI,[12] esta CA sólo tenía el 6,08% del total de empresas de España. Este crecimiento se podría explicar por las dotaciones y ayudas a EI desplegadas en los últimos cinco años por el Gobierno vasco.

Distribución de EI por províncias



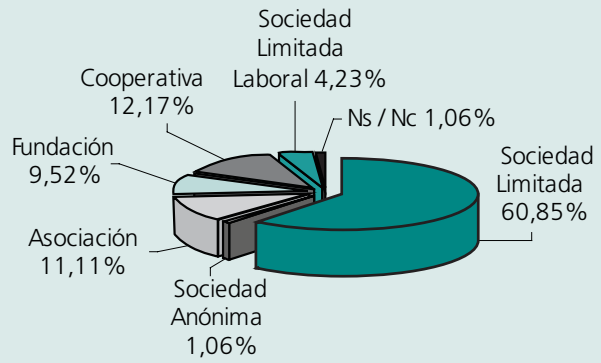
El gráfico por provincias nos muestra cómo las capitales españolas con un peso económico importante y un mayor número de habitantes son las que cuentan con una mayor cantidad de estas empresas. Barcelona es la ciudad con más EI de todo el Estado, con un total de 43, seguida por Vizcaya, con 33, y Madrid con 18.

12. Ver: FEEDEI *op. cit*. pág. 88.

La presencia de empresas de EI viene determinada por varios factores como la cultura social arraigada y un entorno urbano con una fuerte presencia de la AP entre otros. No obstante, para hacer un análisis de las causas que conducen a una mayor presencia e implantación de empresas de inserción —y de la economía social en general— en un territorio, haría falta buscar correlaciones con varias variables que, por el tiempo y la complejidad que exige, no hemos podido realizar en el marco de este estudio.

4.2. Distribución de las empresas según su forma jurídica[13]

Distribución de EI por forma jurídica



Como vemos en la tabla de distribución por forma jurídica, casi el 80% de las empresas opta por una forma jurídica mercantil. De las distintas formas mercantiles, la sociedad limitada es la más usada, puesto que ofrece ciertas ventajas respecto al resto, como son un capital inicial exigido poco elevado o un control más fácil de la gestión administrativa. Cabe remarcar

13. Este porcentage ha sido calculado sobre las 189 empresas identificadas

el hecho de que la segunda forma jurídica más frecuente pertenece al ámbito de la economía social. Si contabilizamos conjuntamente las cooperativas y las sociedades laborales, veremos que el 16,4% de las EI tienen una forma de economía social. Pese a ello, sigue siendo un porcentaje bajo si consideramos que la organización cooperativista concuerda con los principios fundacionales de las EI. Pero las fórmulas de economía social (cooperativa y sociedad laboral) resultan más complicadas administrativamente hablando para estas empresas, a causa principalmente de la transitoriedad de los trabajadores de inserción.

El predominio de la forma mercantil es una realidad relativamente reciente, puesto que históricamente las EI, impulsadas por asociaciones y fundaciones, mantenían su forma originaria no mercantil porque les permitía realizar una actividad productiva. Es con la aparición de las normativas autonómicas que esta práctica se transforma y muchas de estas entidades crean sociedades mercantiles para poder registrarse y acceder a las ayudas específicas de la AP.

Este argumento se ha confirmado en las entrevistas con los gerentes de algunas EI, que arrastran todavía cierta reticencia a adoptar una forma de sociedad mercantil. De hecho, la mayoría de EI se ha constituido como SL porque esta adecuación jurídica se ha entendido como un requisito para ser registrada y poder acceder a las ayudas, pero no como una estructura que se considerara necesaria y demandada por el sector.

Retomando el análisis anterior, si sumamos las fundaciones y asociaciones conjuntamente, veremos que el 20,63% de las empresas adoptan formas no mercantiles. Se trata de los casos de las entidades que no han dado el paso de crear una nueva forma jurídica sino que han mantenido la actividad productiva en el seno de la entidad promotora.

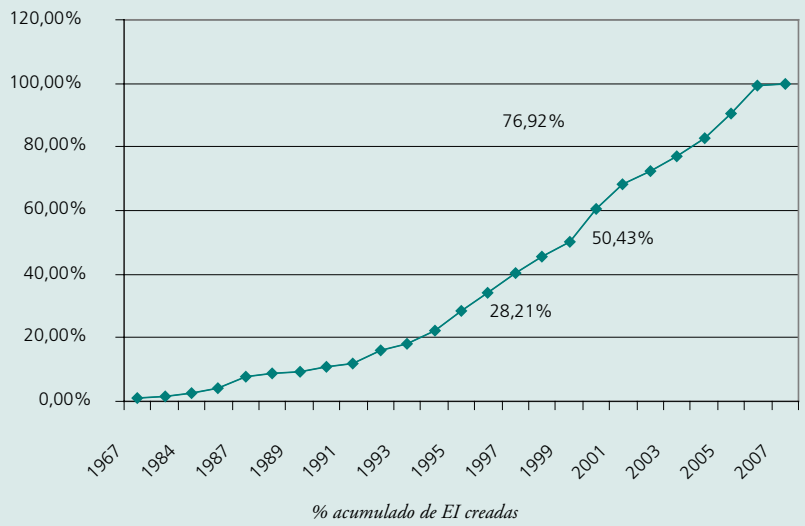
Teniendo en cuenta que casi la totalidad de estas organizaciones son pequeñas empresas, cabe remarcar la existencia de dos sociedades anónimas, una de Barcelona y otra de Badajoz, hecho excepcional que representa sólo el 1,06% del total.

4.3. Antigüedad y registro de las empresas de inserción

El estudio de la historia del actual tercer sector español es un trabajo todavía no realizado. Las primeras EI aparecen en España hacia mediados de los años ochenta, si bien es cierto que muchas veces resulta difícil determinar con exactitud el año de inicio de la actividad. Las EI surgen de la evolución de las necesidades del itinerario de inserción. Los profesionales que trabajan en este campo se dan cuenta de que la inserción laboral de los colectivos en los que trabajan requiere una experiencia de trabajo real en un entorno más protegido a fin de adquirir determinadas competencias. Por este motivo, estas empresas surgen habitualmente como pruebas en el marco de una entidad más grande.

Uno de los rasgos que caracterizan a las EI es que son empresas relativamente jóvenes en el mercado. Como podemos observar en el gráfico, la evolución de la creación de EI es más rápida a partir de mediados de los años noventa y es más lenta en los años anteriores. Desde el año 2004 se han creado el 20% de las EI actualmente identificadas; el 50% son posteriores a 1999. Por lo tanto, suponen un fenómeno relativamente reciente, pero que en los últimos diez años ha ido creciendo sustancialmente en número. Es previsible que la aprobación de una ley de ámbito estatal de regulación de las EI incentive todavía más la aparición de nuevas iniciativas.

Porcentaje acumulado de EI creadas



Por otra parte, de las 189 EI españolas identificadas en la Base de datos, 66 están registradas, lo que supone un 51,97% del total. Como es lógico, las CCAA con más tradición de empresas de inserción han conseguido con el tiempo consensuar una normativa reguladora. De todos modos, tal y como se recoge en el informe del CIES,[14] todavía hay nueve CCAA sin normativa. Si contamos la reciente aprobación de la Ley de Regulación de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana (el anteproyecto de ley en Galicia todavía no ha pasado por la Xunta), tenemos un total de 9 CCAA[15] con normativa reguladora.

14. Ver: Claver, Núria; Vidal, Isabel; *"Las empresas sociales en el ámbito de la integración por el trabajo"*, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 46 (noviembre 2003), pàg. 39-62.

15. Las CCAA con normativa son: Catalunya, País Vasco, Andalucía, Aragón, Navarra, Canarias, Madrid, La Rioja y la Comunidad Valenciana (esta última de reciente aprobación y, por lo tanto, no considerada en este estudio).

Resulta interesante remarcar el caso de Cataluña, puesto que, a pesar de tener una ley reguladora de empresas de inserción sociolaboral desde diciembre de 2002, sigue habiendo un 40% de empresas que no se han registrado.

Distribución por registro

CA con registro	Sí	NS/NC	Total	Porcentaje (registradas)
Andalucía	8	5	16	50,00%
Aragón	7	0	10	70,00%
Cataluña	34	0	55	61,82%
Comunidad de Madrid	8	2	18	44,44%
Comunidad Foral de Navarra	4	2	6	67%
País Vasco	11	39	50	22%
Las Canarias	1	4	5	20%
La Rioja	0	1	2	0%
Total general	66	53	162	

Datos de 2007. Representatividad: 67,28%

Si observamos la tabla de CCAA con registro, veremos que la media de empresas registradas en estas comunidades es del 56,36%.[16] Aunque en los últimos años un gran número de empresas han decidido registrarse y cambiar a una forma mercantil, también es cierto que las pocas ayudas que se han derivado de las normativas han ejercido un efecto desmotivador para muchas empresas a la hora de tramitar su registro como EI. Así, las expectativas del sector ante la puesta en marcha de un paquete de medidas de apoyo se han visto truncadas por una realidad muy distinta a la esperada.

16. Sin incluir el resultado del País Vasco ni La Rioja por su baja representatividad.

4.4. Relación con las redes de empresas de inserción

Los datos muestran que el 77,69% de estas empresas pertenecen a una red de empresas de inserción. Cabe decir que en el conjunto del Estado, Galicia, La Rioja, Murcia, las Islas Baleares, Extremadura, Castilla-La Mancha, Cantabria y Navarra no tienen asociación de EI, y que el País Vasco se encuentra en vías de creación de una red que aglutine y coordine a estas empresas.

Pertenencia a redes de EI

Red	Total general	Porcentaje
No	27	22,31%
Sí	94	77,69%
Total	121	100

Datos de 2007. Representatividad: 100%

En el presente estudio no hemos analizado la pertenencia a redes o asociaciones sectoriales de empresas lucrativas ni tampoco las que pertenecían a alguna red o asociación del tercer sector social. Entendemos que, a pesar de que estudiar su capital relacional sea de interés para la obtención de un diagnóstico integral de las empresas de inserción —se entiende por capital relacional aquellos recursos fomentados en la capacidad de colaboración y trabajo en red con otros organismos o entidades—, no era asumible en el marco del estudio.

Por otra parte, las redes suponen un canal importante de visibilización de estas organizaciones y una oportunidad para establecer contactos estratégicos y emprender conjuntamente acciones de lobby. Los espacios en los que se encuentran algunas de las empresas entrevistadas son las redes sectoriales o de promoción económica local, además de las específicas para EI. Estos espacios suponen un filón a explotar para mejorar la calidad empresarial de estas empresas así como para dar a conocer sus productos y/o servicios.

4.5. Distribución de las empresas de inserción por actividad productiva

Antes de empezar el análisis por sectores, cabe indicar que la definición de las categorías de actividades productivas ha sido elaborada a partir de varias fuentes: el directorio de proveedores sociales de la Generalitat, el directorio de compra social de la Fundació Un Sol Món y el directorio de AIRES.[17] Por otra parte, se ha adecuado el cuadro final al número de respuestas recogidas; así se han añadido dos categorías, marcadas por más de una entidad, que no se habían previsto y que no se han podido ubicar en ningún sector. Se trata de las de "consultoría" y "ocio y animación".

Distribución por tipo de sectores de actividad productiva

Sectores de actividad	Total	Porcentaje [18]
Agricultura	7	3,70%
Artesanía	3	1,59%
Artes gráficas	13	6,88%
Lavandería	8	4,23%
Consultoría	2	1,06%
Construcción	56	29,63
Comercio	33	17,46
Fustería	15	7,94%
Hostelería	23	12,17%
Industria	5	2,65%
Jardinería	28	14,81%
Manipulados	15	7,94%
Limpieza y mantenimiento de bosques	10	5,29%
Reciclaje, recogida y recuperación	94	49,74%
Servicios a las empresas	41	21,69%
Servicios a las AP	5	2,65%
Servicios a las personas	43	22,75%
Ocio y animación	4	2,12%
Textil y confección	17	8,99%
Transportes y mudanzas	19	10,05%
Otros	2	1,06%
TOTAL	443	

Datos de 2007. Representatividad: 100%

17. http://www.airescat.net/

18. Este porcentaje se ha calculado sobre las 189 empresas identificadas.

Examinada la distribución por tipo de actividad productiva, destaca como primera actividad la de "reciclaje, recogida y recuperación". Se trata de una actividad que permite a las EI tener un doble impacto social: la inserción laboral y un impacto medioambiental al permitir la reutilización de algunos residuos. En esta actividad se incluyen el reciclaje de ropa, de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) y de muebles, entre otros. Cabe decir que el reciclaje de ropa (13,76%) es el preferido por estas empresas, seguido por el de muebles (7,94%), que está muy ajustado al de RAEE (6,35%). Este hecho no debe sorprendernos, dado que el sector del reciclaje ha identificado históricamente a las EI. Gran parte de las empresas promovidas por Cáritas empezaron su recorrido ampliando la actividad de recogida de ropa de las parroquias, profesionalizando su trabajo y consolidándose en el sector. De hecho, esta experiencia y recorrido en el sector ha permitido que las EI pudieran competir y beneficiarse de los concursos públicos para la gestión de centros de recogida.

La segunda actividad productiva realizada por las EI es el sector de la "construcción", que muchas veces también ha estado vinculado al otorgamiento de concursos públicos. Seguidamente encontramos el sector de "servicios a las personas" como tercera actividad mayoritaria. Ésta, además, ha sido catalogada como uno de los nuevos filones de empleo, lo que supone uno de los servicios en expansión en nuestro país y que las EI han sabido aprovechar para ampliar sus oportunidades en el mercado. Los "servicios a las personas" reúnen fundamentalmente servicios de proximidad y limpieza. En la misma línea de servicios, el cuarto sector de actividad es el de "servicios a las empresas" que reúne servicios como el de limpieza, conserjería, atención telefónica, entre otros, y que también se encuentra en expansión.

La actividad de "comercio" también supone una apuesta por estas empresas, pues muchas de éstas trabajan en el ámbito del comercio justo y/o productos ecológicos, y cuenta con un porcentaje del 17,19%. Por último, cabe destacar que un 14,81% de estas empresas trabajan en el sector de "jardinería". Esta actividad aporta un valor añadido para los trabajadores,

puesto que se trabaja al aire libre y esto facilita el proceso de aprendizaje de los trabajadores.

La mayoría de las empresas se dedican a varias actividades simultáneamente: para ser más exactos, las EI realizan una media de dos actividades productivas o de servicios. Esto nos hace pensar que su evolución en el mercado va dirigida a ampliar sectores. Tal voluntad de diversificación es un indicador de la etapa de crecimiento que están viviendo estas organizaciones y que, como iremos viendo a lo largo del estudio, caracteriza su momento actual.

Para concluir el análisis por sectores de actividad debe mencionarse el hecho de que son empresas que se dedican a sectores intensivos en mano de obra y no en capital, dado que su objetivo es generar el máximo número de puestos de trabajo para fomentar la inclusión social de los colectivos más desfavorecidos.

Características generales de las EI

- Existen en España un total de 189 de empresas de inserción
- El 29,10% están ubicadas en Cataluña, el 26,46% en el País Vasco, el 9,53% en Madrid y el 8,47% en Andalucía.
- Hay 43 EI en Barcelona, 33 en Vizcaya y 18 en Madrid
- El 60,58% son SL y el 20,63 son asociaciones y fundaciones
- El 51,97% están registradas como EI en su comunidad autónoma
- El 49,74% realizan actividades de reciclaje y recuperación, el 44,44% en el sector servicios y el 29,63% en construcción.
- El 77,69% pertenecen a una red de EI
- En los últimos 3 años se han creado 37 EI

5. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA DE TRABAJADORES

En este capítulo analizaremos la composición de la plantilla de trabajadores de las EI a partir de distintas variables, que se analizarán separadamente tanto para la plantilla de estructura como para la plantilla de inserción. Las variables escogidas para hacer el diagnóstico de la estructura de recursos humanos han sido las siguientes: género, edad, procedencia, tipo de contratación (en el caso de los trabajadores de inserción también se ha previsto el tipo de jornada laboral). Antes de empezar con el análisis de estas variables, mostraremos algunos datos significativos de la plantilla global.

5.1. Análisis agregado y evolución de la plantilla de trabajadores

Antes de empezar con el análisis, es necesario definir lo que entendemos por trabajadores o plantilla de estructura. Cuando hablamos de las EI podemos hacer una clasificación básica entre aquellos trabajadores que están en proceso de inserción y que, por lo tanto, son los beneficiarios directos de las actividades ejercidas por la entidad de inserción, y los que forman parte de la dirección, gerencia, administración y supervisión de la producción de la empresa y que, por lo tanto, ocupan un lugar “de estructura”.

Como hemos podido ver hasta ahora, las EI se caracterizan por realizar una actividad económica con objeto de insertar a personas que carecen de un acceso fácil al mercado laboral. Para poder medir su presencia en el mercado, utilizaremos, entre otros indicadores que analizaremos más adelante, su tamaño según el número total de trabajadores.

Tamaño de la EI por el total de la plantilla

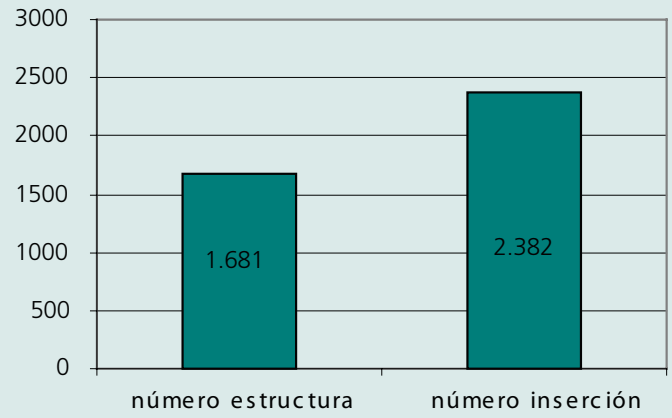
Tamaño de la plantilla	<10	10-19	20-29	30-39	40-49	>50	Total general
Número	30	40	17	6	5	11	109
Porcentaje	27,52%	36,70%	15,60%	5,50%	4,59%	10,09%	100%
Porcentaje acumulado		64,22%	79,82%	85,32%	89,91%	100%	

Estudiada la tabla observamos que el perfil de EI mayoritario (36,70%) tiene entre 10 y 19 trabajadores en total. En términos de frecuencia acumulada vemos que más de la mitad de las EI (64,22%) tienen menos de 19 trabajadores. Resulta interesante comparar la evolución del tamaño de las EI con los datos recogidos en el año 2001 por la FEEDEI[19]: en este informe el porcentaje de EI con menos de 10 trabajadores era superior (31,25%) y, en cambio, el de las que tenían más de 50 trabajadores era inferior al actual (7,5%). Así, pues, los extremos se vuelven más pronunciados, pero también gana peso el número de EI que tienen de 10 a 19 trabajadores (27,5% en el estudio de la FEEDEI).

Si realizamos una estimación a partir de los datos recogidos para 2006, obtendremos que este mismo año las EI han empleado a un total de 4.063 trabajadores. Con una media de 21 trabajadores por empresa casi el 60% de éstos son trabajadores de inserción.

19. Ver: FEEDEI, *op. cit* pág. 94.

Distribución total estimada de trabajadores



Como veremos en los siguientes apartados más detenidamente, las EI son organizaciones bastante equitativas respecto a la participación de mujeres. El número de mujeres en la plantilla de las EI ha crecido un 33,67% entre los años 2004 y 2006. En cambio, el crecimiento del total de la plantilla ha sido del 25%. Por lo tanto, la presencia de mujeres en las EI es importante y la tendencia es que lo sea todavía más en los próximos años.

Siguiendo con el análisis de la evolución de la plantilla, es todavía más notable el crecimiento del número de trabajadores de origen inmigrante. Del año 2004 al 2006, su presencia se ha incrementado en un 46,95%. Esta evolución contrasta claramente con la tasa de crecimiento del total de la plantilla.

A modo de conclusión, este análisis nos reporta una información interesante con respecto al impacto social de estas empresas. Su plantilla, tanto de estructura como de inserción, presenta cuotas elevadas de presencia de mujeres y personas inmigradas; por lo tanto, podemos adelantar que su labor contribuye eficazmente a la mejora del bienestar y la inclusión sociales.

Gasto de personal

La estructura de trabajadores es uno de los elementos más importantes de las EI. Porque la inserción laboral de colectivos en situación de riesgo es su misión principal, pero también porque trabajan en sectores de actividad intensivos en mano de obra. Su producción depende en gran medida de los trabajadores. Prueba de su relevancia es el peso de los gastos de personal en la cuenta de resultados de estas organizaciones. El gasto de personal es, para las EI, la principal partida de gasto, que representa un 63% del presupuesto de gasto global de la empresa.

La distribución según el porcentaje del gasto de personal es la siguiente:

Distribución del gasto de personal

Gasto de personal	Número	Porcentaje
0 - 50%	16	20,51%
50 - 70%	32	41,03%
Más de 70%	30	38,46%
Total	78	100,00%

Datos del 2006. Representatividad: 66,94%

Si se destina un promedio del 63% de gastos de personal en el total de gastos, implica 44 milions d'euros sobre los 70 millones de euros de gastos totales por las 189 empreses

Distribución del número de trabajadores de estructura

Intervalo	Total	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1 - 5	53	48,18%	48,18%
6 - 10	32	29,09%	77,27%
11 - 20	15	13,64%	90,91%
> 21	10	9,09%	100%
Total	110	100%	

Datos de 2006. Representatividad: 92%

La tabla siguiente muestra la distribución del número de trabajadores de estructura de las empresas. Examinada la tabla, si acumulamos los dos primeros intervalos vemos cómo casi el 80% de las empresas tiene entre 1 y 10 trabajadores de estructura. La media de trabajadores de estructura en el año 2006 es de 8,5. Este valor es un estadístico que expresa el valor aritmético medio, pero sólo nos ofrece una parte de la información real que se completa con la información aportada por otros estadísticos que evitarán la dispersión del dato. La "moda" nos da el valor más repetido en la distribución, que en este caso es de 3 trabajadores por entidad. Como vemos, la moda se encuentra en medio del intervalo con más porcentaje respecto del total.

Para conocer la evolución de la plantilla en cuanto a número de trabajadores de estructura, observamos el crecimiento bianual (2004-2006), que es del 38,37%.

Distribución por número de trabajadores de inserción

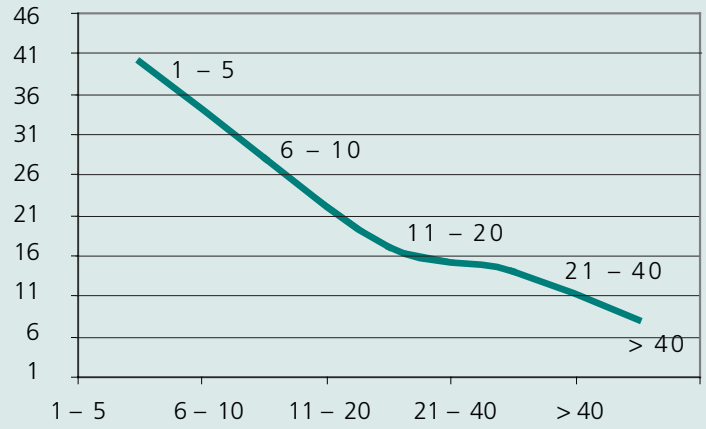
Intervalo	Total	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
1 - 5	40	37,38%	37,88%
6 - 10	28	26,17%	63,55%
11 - 20	17	15,89%	79,94%
21 - 40	14	13,08%	93,02%
> 40	8	7,48%	100%
Total	107	100,00%	

Datos de 2006. Representatividad: 92%

Los trabajadores de inserción son, además de los principales destinatarios de la labor de inserción sociolaboral de las EI, la razón de ser de estas empresas. Concretamente, se trata de personas que tienen dificultades para integrarse en el mercado ordinario y, por lo tanto, se benefician de medidas de acompañamiento establecidas por la EI, lo que se denomina itinerario de inserción, con objeto de posibilitar su integración social y laboral.

Con datos del año 2006, la media de trabajadores de inserción es de 12,47 trabajadores por empresa. Dado que esta media presenta una dispersión considerable, cabe apuntar que la moda es de tres trabajadores por empresa.

Distribución por número de trabajadores de inserción



Gracias al gráfico podemos observar que hay muchas empresas con pocos trabajadores (de entre 1 a 5) y pocas que tengan muchos trabajadores (más de 21). Por lo tanto, se detecta una polarización en las EI. Estas diferencias entre las EI grandes y las pequeñas se pueden deber a múltiples factores: la entidad promotora y el apoyo que proporciona, la capacidad de gestión de los profesionales de la EI, el sector de actividad y el colectivo con el que se trabaja, la tipología de clientes que tiene la empresa, entre otros.

La tasa de crecimiento de la plantilla de inserción, que ha sido del 31,36%, es menor que el crecimiento de la plantilla de estructura (38,37%). Efectivamente, nos damos cuenta de que las EI se encuentran en una fase de fortalecimiento de su estructura directiva, de gestión y administrativa. Esto se debe tanto a las propias necesidades de crecimiento de la empresa como al hecho de que una parte de los trabajadores de inserción se integra en la plantilla de estructura, habitualmente como encargados de producción.

5.2. Distribución de la plantilla de trabajadores por edad

Distribución por edad de la plantilla de estructura

Edad	Total	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Menos de 25 años	49	5,56%	5,56%
Entre 26 y 45 años	602	68,25%	73,81
Entre 46 y 60 años	220	24,94%	98,75%
Más de 60 años	11	1,25%	100
Total general	882	100,00	

Datos de 2006. Representatividad: 88,43%

Examinada la tabla de distribución por edad, observamos que el 68,25% de los trabajadores de estructura tienen entre 26 y 45 años. Hay que pensar que se trata de empresas de reciente creación y que, por ello, en su composición por edad predominan los trabajadores menores de 45 años.

Distribución por edad de la plantilla de inserción

	Total	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 25 años	741	57,98%	57,98%
Entre 26 y 45 años	303	23,71%	81,69%
Entre 45 y 60 años	219	17,14%	98,83%
Más de 60 años	15	1,17%	100%
Total	1278	100,00%	

Datos de 2006. Representatividad: 90,50%

Si observamos la tabla veremos que el 57,99% de los trabajadores de inserción tienen menos de 25 años. Podemos concluir que, teniendo en cuenta una distribución por edad, los jóvenes son los principales usuarios de las EI. Si además observamos el porcentaje acumulado, veremos que un 81,69% de la plantilla de inserción se encuentra por debajo de los 45 años de edad.

5.3. Distribución de la plantilla de trabajadores por género

Si tenemos en cuenta la distribución por género, en 2006 las EI tienen una media de cuatro mujeres en su plantilla de estructura, lo que supone un 45,67 %. Como ya habíamos apuntado, las EI son igualitarias en cuanto a la distribución de género. Cabe indicar que el sector social reúne un mayor número de mujeres que el sector lucrativo, puesto que tradicionalmente las mujeres han estado más vinculadas a un tipo de tareas relacionadas con la atención y el cuidado de otras personas, y por ello existen sectores "feminizados", como podría ser el caso de la educación o el sector no lucrativo. Muchas de las EI trabajan en sectores habitualmente masculinizados; por lo tanto, podríamos haber encontrado que la presencia de mujeres fuera menor. Aun así, su representación en la plantilla de estructura de las EI es algo inferior a la de hombres. Sin embargo, sería necesario analizar indicadores de tipo cualitativo que complementaran este análisis, para detectar por ejemplo la distribución según cargos ocupados en la empresa.

En el caso de la plantilla de inserción, si observamos los datos sobre distribución por género, en 2006 había una media de seis mujeres por entidad, es decir, que constituyen el 47,99% de la plantilla de inserción, porcentaje similar al de la plantilla de estructura. Si analizamos la tasa de crecimiento, la media de mujeres en inserción ha crecido un 33,53% del 2004 al 2006, mientras que el crecimiento de la media de trabajadores de inserción ha crecido un 31,36%. Es decir, que la proporción de mujeres va evolucionando de acuerdo con el crecimiento de la plantilla total.

5.4. Distribución de la plantilla de trabajadores según su procedencia

El 23,28% del personal de estructura es de origen inmigrante. Este elevado porcentaje sugiere que, considerando que las personas inmigrantes son uno de los colectivos beneficiarios más presentes en estas entidades, en muchos casos hay trabajadores de inserción que, pasado un tiempo, se integran en la plantilla de estructura. Cabe destacar que el 50% de estos trabajadores provienen de América Latina; el 27% del Magreb y el 15,5% del África subsahariana.

Por otro lado, es bastante interesante comprobar cómo las EI son capaces de acoger en sus estructuras organizativas a personas de origen inmigrante. Como vemos, el sector social permite a la población inmigrada conseguir unas cuotas importantes de participación en el mercado laboral, hecho que deberemos tener en cuenta al realizar un balance social del impacto que generan las EI en la sociedad

.

Distribución según procedencia de la plantilla de inserción

Procedencia	Total	Porcentaje
África subsahariana	62	17,87 %
Latinoamérica	159	45,82 %
Asia	1	0,29%
Europa del Este	13	3,75%
Magreb	109	31,41 %
Otros	7	2,02%
Total	347	100 %

Datos de 2006. Representatividad: 87,60%

El porcentaje de inmigrantes en la plantilla de inserción es del 25%. Parece un porcentaje poco elevado si pensamos que es uno de los colectivos con más presencia en las EI. Para explicarlo debemos pensar que, por el hecho de ser un colectivo con una mejor empleabilidad y una mayor productividad que otros colectivos, pueden tener opciones laborales alternativas. Sabiendo que el 23% del personal de estructura es de origen inmigrante, podemos deducir que el peso de los inmigrantes en las EI es importante. Así, parte de los trabajadores de inserción inmigrantes pasan a integrarse en la plantilla de estructura, precisamente por las características mencionadas anteriormente. Más adelante, en el capítulo donde se exponen los indicadores de impacto social, veremos en qué medida se da este tipo de normalización de los trabajadores de inserción en el seno de la empresa.

5.5. Distribución de la plantilla de trabajadores por tipo de contratación y jornada laboral

Acabaremos de completar el análisis de la plantilla de estructura teniendo en cuenta su situación laboral. Examinando la tabla por tipo de contrato podemos comprobar que la situación laboral de los trabajadores no es demasiado estable. El 51,18% de los trabajadores tienen un contrato indefinido y el 46,15% tienen un contrato temporal o por obra y servicio.

Distribución según contrato de la plantilla de estructura

	Indefinido	Obra y servicio	Temporal	Otros
Total	498	337	112	26
Porcentaje	51,18 %	34,64 %	11,51 %	2,67%

Datos de 2006. Representatividad: 88,43%

Esta temporalidad en la contratación puede deberse a la debilidad financiera de las EI, puesto que a menudo la contratación está vinculada a la obtención de una ayuda. Por otra parte, los sectores de actividad en los que trabajan principalmente estas empresas, como el de reciclaje, jardinería o construcción, dependen muchas veces de concursos o convenios con la AP. A menudo esta dinámica constriñe la tipología de contratación: se hace difícil contratar a los trabajadores de forma indefinida hasta que no se cierra un convenio a largo plazo.

Distribución según contrato de la plantilla de inserción

Tipo de contrato	Porcentaje
Contrato indefinido	14,22 %
Contrato por obra y servicio	43,13 %
Contrato temporal	34,22 %
Contrato de prácticas/beca	2,19%
Contrato de inserción	6,09%
Contrato de sustitución	0,16%

Datos de 2006. Representatividad: 79%

Cuando analizamos la contratación de la plantilla de inserción, no podemos dejar de lado que la mayoría de EI son transitorias y que, por lo tanto, no realizan contrataciones indefinidas. Así resulta coherente que el 85'78% de los contratos sean de tipo temporal. Cabe destacar la poca frecuencia de los contratos de prácticas o becas, que demuestra el esfuerzo que han realizado las EI para establecer una relación contractual con sus trabajadores.

Aún así, el 14,22% de los contratos de inserción son indefinidos porque parte de las EI realizan un tipo de inserción que no tiene como prioridad la transición al mercado ordinario, sino que persigue y fomenta la integración sociolaboral a través de la permanencia indefinida en la empresa.

Distribución por jornada laboral de la plantilla de inserción

Tipo de jornada	Total	Porcentaje
Tiempo completo	494	56,20%
Tiempo parcial	385	43,80%
Total	879	100,00%

Datos de 2006. Representatividad: 79%

La tabla nos muestra cómo la distribución por jornada laboral del personal de inserción está bastante equiparada, aunque existe un ligero predominio de la jornada a tiempo completo. Este dato permite deducir el esfuerzo que hacen las EI para ajustar la jornada laboral a las posibilidades de la plantilla de inserción, atendiendo a su situación social y capacidad física.

5.6. Personal voluntario

Dado que las EI están vinculadas a entidades sociales sin ánimo de lucro, a menudo tienen en su plantilla a voluntarios que realizan tareas diversas de acompañamiento o administración. El 45,45% de las empresas tienen personal voluntario y una media de 2,6 voluntarios por empresa. De todos modos, las dinámicas de participación social en el Estado varían según el territorio. En el caso de Cataluña, por ejemplo, la media aumenta a hasta cinco voluntarios por entidad.

En algunos casos, cuando se habla del voluntariado, algunas EI muestran cierta reserva a fomentar su participación en la estructura empresarial. A causa de su misión, las EI tienden a ocupar los puestos de trabajo disponibles para personas contratadas preferentemente.

La mayoría de voluntarios realizan varias tareas en el seno de la empresa. Resulta destacable que sólo el 13,79% de los voluntarios ofrecen apoyo

al acompañamiento de los beneficiarios, lo que nos hace pensar que, en la mayoría de casos, se trata de un tipo de tareas profesionalizadas llevadas a cabo por un prospector/insertor laboral contratado.

Actividades realizadas por el personal voluntario

Tareas realizadas	Número	Porcentaje
Acompañamiento inserción	12	13,79 %
Asesoramiento general	22	25,29 %
Tareas de gestión administrativa	26	29,89 %
Apoyo en la línea productiva	23	26,44 %
Otros	4	4,60%
Total	87	100 %

Datos de 2006. Representatividad: 90%

Características de la plantilla de trabajadores

- Las EI ocupan 1.681 trabajadores de estructura y 2.382 trabajadores de inserción
- Las EI tienen una media de 21 trabajadores, el 60% de los cuales son trabajadores en proceso de inserción
- Casi la mitad de la plantilla son mujeres
- El 25% de los trabajadores de inserción son de origen inmigrante, el 45'82% provienen de América Latina, el 31'41% de Magreb y el 17,81% de África subsahariana
- El 57,99% de los trabajadores de inserción tienen menos de 25 años
- El 45,45% de las EI tienen voluntarios
- El número de trabajadores de estructura esta creciendo por encima del número de trabajadores de inserción

6. INDICADORES ECONÓMICO-FINANCIEROS

La información económico-financiera representa uno de los bloques principales de este estudio, puesto que nos permite determinar cuál es la presencia en el mercado de las EI y, al mismo tiempo, conocer las características que configuran su actividad económica. Tal y como se ha hecho a lo largo del estudio, algunos de los datos presentados se compararán con el estudio de la FEEDEI para conocer su evolución.

La información económica obtenida se presenta a continuación distribuida de la siguiente forma: en un primer apartado se presentarán los datos relativos a la capitalización y a la solvencia de las EI (fondos propios, facturación y gastos, nivel de solvencia y beneficios, dependencia de ayudas públicas); en el segundo apartado se analizarán los factores relativos a la comercialización (tipología de clientes, estabilidad de la compra y valoración del impacto social por parte del cliente) y finalmente determinaremos algunas pautas con respecto a sus perspectivas de futuro.

6.1. Indicadores de solvencia económica

Hemos querido titular este apartado de forma que se destaque una de las cuestiones que determinan la realidad económica de las EI: su voluntad de ser solventes.

Expondremos a continuación los resultados obtenidos a partir del análisis de indicadores económico-financieros que, por otra parte, servirán para comprender la realidad de las EI, sus obstáculos y necesidades, pero también sus retos de futuro.

a) Capitalización de las EI

Los fondos propios representan el conjunto de capital social, reservas y beneficios de una empresa, y suponen el motor inicial de cualquier actividad económica. En términos de valor agregado, el volumen de fondos propios

para el conjunto de las empresas que han participado en el estudio es de casi tres millones de euros. Haciendo una estimación por el total de EI, las EI han capitalizado un total de seis millones de euros en el año 2006.

La media de fondos propios es de casi 50.000 € por entidad. Para precisar este dato, hemos determinado su dispersión, que se traduce de la siguiente manera: tres empresas concentran el 50% del total de los fondos propios. A causa de esta elevada dispersión, hemos creído conveniente extraer una media más significativa que no incluya a estas tres empresas, de modo que la media resultante una vez corregida es aproximadamente de 23.000 € de fondos propios por EI, la mitad de la media inicial.

El siguiente cuadro nos indica la distribución de las EI según el intervalo de fondos propios fijado.

Distribución por volumen de fondos propios

Fondos propios	Número	Porcentaje
Fondos propios < 0	32	52,46 %
0 < FP < 50.000	9	14,75 %
50.000 < FP < 100.000	9	14,75 %
FP > 100.000	11	18,03 %
TOTAL	61	100,00%

Datos de 2006. Representatividad: 52,89%

El alto porcentaje de EI con fondos propios negativos indica la poca capitalización de las entidades, así como las pérdidas de los ejercicios anteriores. Estos fondos propios negativos son el resultado de las pérdidas producidas que no son compensadas por el capital social de la EI. Esto puede comportar una cierta inestabilidad financiera para la empresa, así como problemas de liquidez.

En el caso concreto de las EI, este fenómeno se explicaría por dos razones. La primera es que estas empresas se capitalizan poco, puesto que se consideran formas jurídicas instrumentales y se dota el capital mínimo legal. Habitualmente, los fondos propios de la entidad promotora son superiores a los de la EI y, cuando es necesario, ésta puede inyectar capital a la EI. La segunda se corresponde con un hecho coyuntural, puesto que la mayoría de entidades son de reciente creación y, por lo tanto, todavía no están suficientemente consolidadas en el mercado como para equilibrar las pérdidas de los primeros ejercicios. Los fondos propios son, pues, un indicador de la fase de establecimiento y consolidación que caracterizan el momento actual de las EI.

Finalmente debemos apuntar que, pese a la elevada inestabilidad financiera, la evolución temporal indica un crecimiento del volumen de fondos propios. La tasa de crecimiento del 2005 al 2006 indica un incremento en los fondos propios del 32%. Podemos apuntar, por lo tanto, a una ligera mejora en la estabilidad financiera y posiblemente a un incremento del capital social.

b) Situación de las cuentas de pérdidas y ganancias

En este apartado expondremos los resultados recogidos a partir del análisis de la facturación y el presupuesto de gasto anual que, en definitiva, determinan el nivel de solvencia de la EI.

La facturación indica el importe de la cifra de ventas de productos o servicios anuales. En términos agregados, el volumen de facturación para las 90 EI que han participado en el estudio es de casi 40 millones de euros, pero si aplicamos una proyección lineal, la facturación agregada de todas las empresas es de 63,76 millones de euros. Tomando los datos recogidos en el estudio de la FEEDEI,[20] la facturación agregada estimada era de 41,43 millones de euros. Se ha dado, pues, un crecimiento del 37,5% en los últimos 5 años.

20. Ver: FEEDEI, *op.cit.* pág. 114.

La media de facturación para el año 2006 asciende a 442.000 € por empresa. Como en el caso anterior, los datos de facturación presentan una gran dispersión. En este caso, cuatro empresas concentran el 50% de la facturación. La media corregida es de 240.000 € por EI, prácticamente la mitad de la media inicial.

Distribución por volumen de facturación anual

Facturación	Número	Porcentaje
0 - 50.000	12	13,33%
50.000 - 250.000	17	18,89%
250.000 - 500.000	45	50,00%
Más de 500.000	16	17,78%
Total	90	100,00%

Datos de 2006. Representatividad: 75,21%

Examinada la tabla, observamos que el 50% de las EI tienen una facturación de entre 250.000 € y 500.000 €, es decir, se sitúan en el intervalo que comprende a ambas medias (la corregida y la inicial). No obstante, se aprecia que el 82,22% de las EI tienen una facturación inferior a 500.000 €, una cifra que, como veremos más adelante en la comparativa con las empresas lucrativas, es bastante reducida. Aun así, del 2004 al 2006 se observa un crecimiento del 17,60% y esto nos hace pensar en una tendencia de mejora en la facturación.

Para conocer la solvencia de las EI, una vez examinada la facturación, es necesario determinar el presupuesto de gasto anual. En términos agregados, el conjunto de las EI tienen un presupuesto de gasto que asciende a casi 40 millones de euros. Si realizamos la estimación para el total de EI, el

gasto se eleva a cerca de 70 millones de euros. La media del gasto anual es de casi 500.000 € y, en este caso, tres empresas concentran el 44% de esta partida. La media corregida nos aproxima a una situación más real y nos indica que la media de gasto es de 275.000 € por empresa. Los gastos han experimentado un crecimiento del 22,31% del año 2004 al 2006, es decir, que han experimentado un crecimiento superior a la facturación, tal y como se analizará en el apartado siguiente.

El cuadro siguiente indica la distribución por empresas según el intervalo de gastos. Predominan claramente las empresas con un gasto de entre 250.000 y 500.000 €, que ya hemos visto a través de la media calculada.

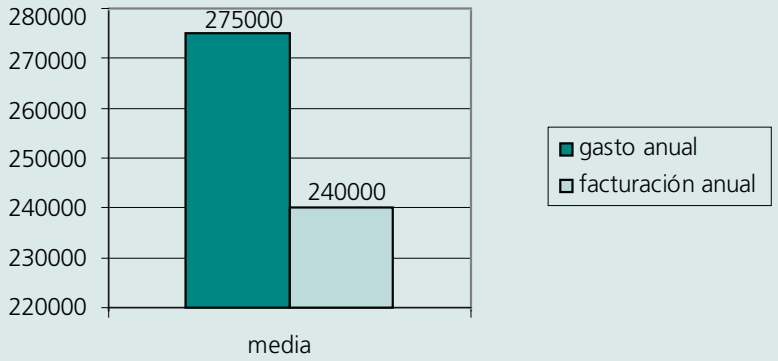
Distribución según gastos anuales

Gastos anuales	Número	Porcentaje
0 - 50.000	8	10,00%
50.000 - 250.000	19	22,50%
250.000 - 500.000	36	45,00%
Más de 500.000	17	22,50%
Total	80	100,00%

Datos de 2006. Representatividad: 66,12%

Finalmente, podemos determinar la solvencia de las EI a partir de los datos de facturación y gasto. En el gráfico observamos que, comparando valores totales y medias, el gasto es ligeramente superior a la facturación. Esto significa que la facturación no aporta suficientes ingresos para cubrir los gastos y, por lo tanto, se hace necesario que las EI dispongan de otras fuentes de ingresos.

Relación entre gasto y facturación



En la tabla siguiente se muestra el nivel de solvencia empresarial, que se calcula dividiendo indicadores analizados anteriormente.

Nivel de solvencia empresarial

Facturación media por EI	442.819,02
Gasto medio por EI	500.000,00
Nivel de solvencia empresarial	**0,884**

Este índice nos indica que la mayoría de estas empresas todavía no ha logrado el nivel de solvencia necesario. El índice de solvencia media de las EI se sitúa por debajo de la unidad. Respecto de la distribución de las EI para esta variable, un 35% son sostenibles, es decir, que su facturación les permite cubrir sus gastos. Puede parecer preocupante la situación y las perspectivas de futuro del 18% que se encuentra en una situación de muy poca sostenibilidad

(sus ingresos no justifican el 50% de sus gastos). La mayoría de las empresas de inserción se sitúan a un nivel de solvencia de entre 0,5 y 0,99, es decir, que necesitan algunos recursos externos para equilibrar sus resultados.

Distribución por nivel de solvencia

Nivel de solvencia	Número	Porcentaje
0 - 0,49	14	17,95 %
0,5 - 0,99	37	47,44 %
1 - 1,49	24	30,77 %
Más d'1,5	3	3,85%
Total	78	100,00%

Datos de 2006. Representatividad: 35,54%

Además, la tasa de crecimiento de los gastos del 2004 al 2006 (22,31%) es superior a la de facturación (17,60%). Este indicador nos hace pensar en dos escenarios posibles: una tendencia negativa en la evolución de la variable de solvencia empresarial o bien una etapa de crecimiento de la producción. Si consideramos esta última hipótesis, significaría que las EI están en una fase de crecimiento y, por lo tanto, necesitan invertir en su actividad productiva, pero todavía no sacan suficiente rendimiento como para poder compensar la inversión completamente.

c) Dependencia económica: ayudas públicas y privadas

Tal y como se ha adelantado anteriormente, el índice de solvencia económica pone de relieve la necesidad de estas empresas de obtener otras fuentes de ingresos, que generalmente provienen de subvenciones públicas o privadas.

En cuanto al apoyo de la AP, hemos visto que hay empresas que obtienen una media del 15% de ayudas públicas sobre el total del presupuesto.

Distribución por porcentaje de ayudas públicas recibidas

Ayudas públicas	Número	Porcentaje
0	29	32,58%
0 - 20%	35	39,33%
20 - 50%	19	21,35%
Más de 50%	6	6,74%
Total	89	100,00%

Datos de 2006. Representatividad: 74,38%

Sin embargo, existe un porcentaje significativo de empresas (el 32,58%) que no disponen de ayudas públicas. También es cierto que en los casos de las SL, el destinatario de la ayuda suele ser la entidad promotora y, por lo tanto, no quedaría contabilizada en este cuadro.

Distribución por porcentaje de ayudas privadas

Ayudas privadas	Número	Porcentaje
0	45	51,72%
0 - 20%	26	29,89%
20 - 50%	9	10,34%
Más de 50%	7	8,05%
Total	87	100,00%

Datos de 2006. Representatividad: 72,73%

Por otra parte, las EI también recurren a las ayudas privadas. La media de ayudas privadas sobre el total del presupuesto es de un 10%. Sin embargo, el porcentaje de empresas que no disponen de este recurso es del 51,72%.

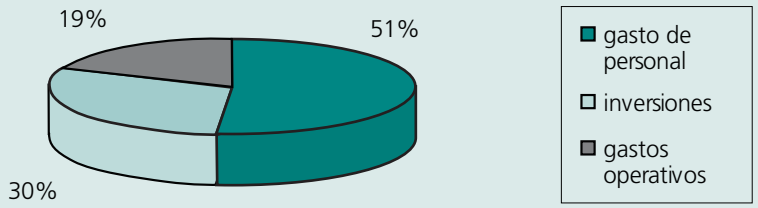
Finalmente, el conjunto de ayudas públicas y privadas representa por

término medio el 25% del total del presupuesto. Este porcentaje tiene un peso y un valor muy significativos a la hora de analizar el equilibrio de estas empresas. Si tenemos en cuenta que por término medio el nivel de solvencia es de 0,88 y, en promedio, las ayudas son de 0,25, podemos entender que las EI pueden lograr cierto nivel de solvencia. Sin estas ayudas, pues, no se podrían obtener los flujos de ingresos necesarios para desarrollar un funcionamiento viable de la empresa. El problema es que la solvencia no se puede basar únicamente en las subvenciones externas, puesto que su continuidad es variable.

Destino de las ayudas públicas y privadas

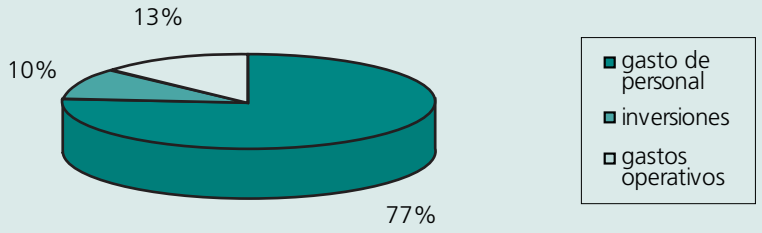
Aparte del peso que tienen las ayudas sobre el presupuesto total, también hemos analizado su destino. Los gráficos siguientes nos muestran el destino de las ayudas públicas y privadas hacia tres tipos de gastos: gastos de personal, inversiones y gastos operativos (corrientes). Comparativamente, las ayudas públicas se destinan en un grado mayor que las privadas a los gastos de personal, mientras que las privadas se destinan en un grado mayor a inversiones. El porcentaje destinado a gastos operativos se mantiene bastante similar en ambos casos.

Destino de las ayudas privadas



Datos de 2006. Representatividad: 69,42%

Destino de las ayudas públicas



Datos de 2006. Representatividad: 68,60%

d) Beneficios[21]

Distribución según beneficios

Beneficios	Número	Porcentaje
Han obtenido beneficios	54	58,70%
No han obtenido beneficios	38	41,30%
Total	92	100,00%

Datos 2006. Representatividad: 76,03%

El cuadro nos muestra que casi el 58% de las entidades que han participado han obtenido beneficios. Pese a que hemos visto que sólo el 35% de las EI tienen un nivel de solvencia superior a la unidad, una parte importante consigue tener beneficios gracias a la aportación de recursos externos. Este dato explica la pervivencia de las empresas del sector, pese a su débil situación financiera.

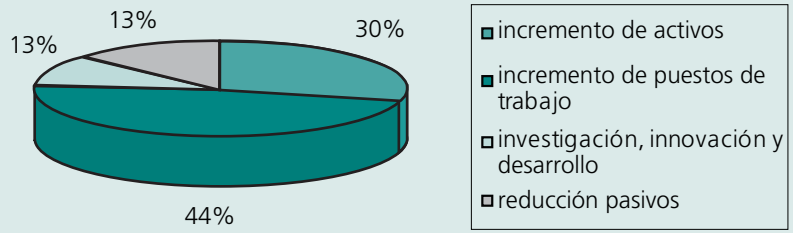
El siguiente gráfico muestra en qué se han reinvertido los beneficios, que se destinan prioritariamente a incrementar los puestos de trabajo, principal

21. Tal y como ya se ha dicho, las empresas de inserción tienen la obligación de reinvertir en la actividad un determinado porcentaje o la totalidad de sus beneficios, según la legislación autonómica aplicable. Por lo tanto, aunque se hable de beneficios, éstos no se reparten como dividendos.

objetivo de las EI. También resulta relevante remarcar que el 30% de los beneficios se destinan al incremento de activos.

Este dato nos comunica la intención de estas empresas de ganar estabilidad empresarial. Por otro lado, es interesante ver que el 13% de los beneficios se destina a investigación, innovación y desarrollo.

Destinación de los beneficios



Datos de 2006. Representatividad: 76,03%

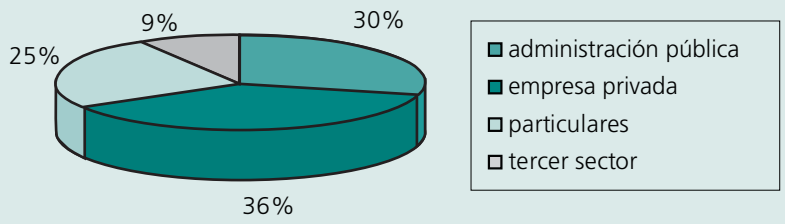
6.2. Comercialización

En este apartado estudiaremos la cartera de clientes de las EI, así como el valor que éstos dan al hecho de ser empresas que, a pesar de tener vocación de beneficio, no buscan el lucro sino que su estímulo es incentivar la inclusión social de personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo.

a) Estructura de la cartera de clientes

La cartera de clientes de las EI está segmentada de la siguiente manera: empresa privada, administración pública, clientes particulares y tercer sector social.

. Distribución de la facturación por tipos de clientes



Datos de 2006. Representatividad: 64,30%

Este gráfico nos permite extraer cuatro ideas generales:

- Existe una elevada diversificación en la cartera de clientes, puesto que ninguno de ellos capta el 50% de la facturación.
- La empresa privada es el cliente principal, con un 36% de la facturación total.
- Existe un alto porcentaje de clientes particulares (cliente difícil de captar que, por lo tanto, indica un alto nivel de profesionalización de estas empresas).

Tipologías de compra pública de la administración pública y de compra de la empresa privada

En este apartado examinaremos el tipo de compra de la AP de servicios o productos determinantes y en qué medida se realiza a través de concurso público. El 30% de las EI que respondieron que tenían compras de la AP vendieron el producto o servicio a la AP a través de concurso público. Este bajo porcentaje nos indica que la mayor parte de la contratación pública es de bajo importe e inestable.

Por otro lado, también es relevante identificar cuál es la distribución de estas compras públicas según el nivel de administración. Tal y como puede observarse en el cuadro, la administración con un mayor peso de compra es

la local, seguida de la autonómica y, finalmente, la administración central, con un peso muy reducido. Esto se debe a una cuestión de acceso alcance y capacidad.

Distribución según el tipo de AP

AP que efectúa la compra	Número	Porcentaje
Administración local	28	62,22 %
Administración autonómica	16	35,56 %
Administración central	1	2,22%
Total	45	100,00%

Datos de 2006. Representatividad: 100%.

Con respecto a la relación comercial establecida con la empresa privada, vemos cómo el tipo de compra predominante es la compra estable.

Distribución por tipo de compra de la empresa privada

Tipo de compra de la empresa privada	Porcentaje
Compra estable	66,27%
Compra puntual	33,73%
Total	100,00%

Datos de 2006. Representatividad: 100%

b) Valor social del producto

Aquí queremos identificar si el valor añadido de las EI supone un estímulo de compra, es decir, si sus clientes toman en consideración la realidad no lucrativa de estas empresas y su objetivo social a la hora de escoger sus productos o servicios. Así, pues, se pidió a las empresas que determinaran en qué medida creen que este valor es importante de cara a la comercialización de sus productos y/o servicios.

Importancia del valor social del producto por parte del cliente

Valor social de producto	Número	Porcentaje
muy importante	21	23,08%
bastante importante	37	40,66%
depende del cliente	6	6,59%
poco importante	23	25,27%
nada importante	4	4,40%
Total	91	100,00%

Datos de 2006. Representatividad: 76,03%

Cabe añadir que algunas empresas nos hicieron observar que el valor social del producto era relevante según el tipo de cliente: en el caso del tercer sector o de la AP se trata de un valor tomado en consideración, pero en el caso de particulares o de la empresa privada, las EI creen que su valor añadido no sólo no supone un motivo de compra, sino que puede llegar a suponer un *handicap*.

Como se observa en la tabla, aproximadamente el 64% de las EI consideran que el valor social del producto es muy o bastante importante; por el contrario, más de la cuarta parte de las EI consideran que el valor social

es nada o poco importante para la compra. Como se ha podido extraer a través de las entrevistas, aunque mayoritariamente las empresas consideran que el valor añadido constituye un aliciente para la compra del producto, tienen claro que no es un criterio dominante en el mercado: los productos o servicios deben competir en calidad y precio y, por lo tanto, las EI deben movilizar estrategias para conseguir un segmento del mercado.

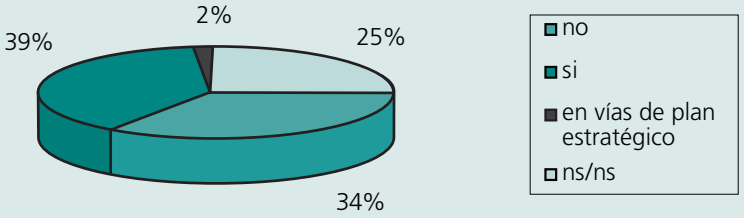
En cuanto a los canales de comercialización, la mayoría de entidades coincidían en el uso de recursos informales para captar clientes. El medio más usado es el "boca a boca", puesto que supone una vía rápida y económica de dar a conocer y comercializar los productos o servicios. Otros canales empleados para captar clientes son la prensa local o los *mailings*.

Por otra parte, uno de los obstáculos que han salido a la luz en las entrevistas y que condicionan la actividad de las EI, sobre todo en los casos de las empresas más pequeñas, es la dificultad por negociar con el cliente y por mostrarse competitivas. Esto pone de relieve el hecho de que, cada vez más, las EI deben recurrir a la aplicación de estrategias de mercado como la mejora de la gestión del marketing o la comunicación, entre otros. En este sentido, se corrobora la idea de que, más allá del valor social añadido, las EI se encaminan hacia la mejora cualitativa de sus productos y servicios con el objetivo de lograr un nivel competitivo en el mercado.

6.3. Evolución de la actividad económica

En este capítulo hablaremos de las perspectivas de crecimiento de estas empresas. En los gráficos siguientes se muestra el tipo de planteamiento estratégico de futuro que caracteriza a las EI, en relación con los sectores de actividad, el ámbito territorial y la evolución en términos de ingresos.

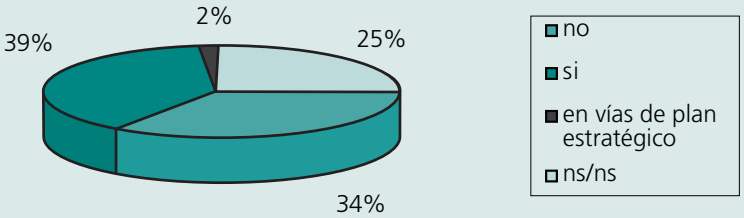
Perspectivas de crecimiento en relación con el sector productivo



¿ Se pretende ampliar la actividad a nuevos sectores ?

Datos de 2006. Representatividad: 75,21%

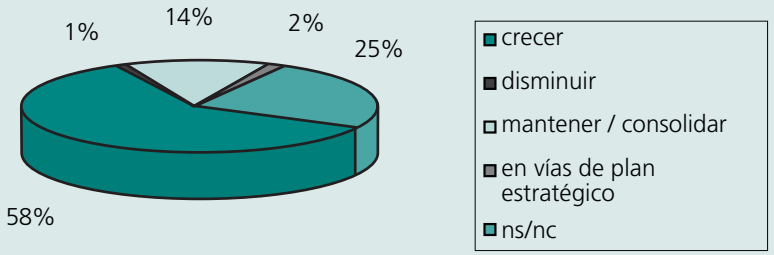
Perspectivas de crecimiento en relación con el territorio de actuación



¿Se pretende ampliar el ámbito de actuación a nuevos territorios?

Datos de 2006. Representatividad: 75,21%

Perspectivas de crecimiento en relación con la facturación



¿Se pretende ampliar la facturación?

Datos de 2006. Representatividad: 75,21%

La conclusión del análisis estratégico es que se observa una perspectiva global de crecimiento. En la mayoría de casos la tendencia es crecer o bien mantenerse.

Aun así, se observa que, si bien las perspectivas con respecto al sector productivo y al ámbito territorial tienen un comportamiento similar, el caso de la facturación es diverso. Las perspectivas de crecimiento en facturación son bastante superiores a las de territorio y sector. Este hecho nos permite concluir que existe un número de entidades que, manteniendo el campo de actuación territorial y sectorial, quieren aumentar la facturación y que, por lo tanto, tienen por objetivo estratégico ampliar la cartera de clientes.

La evolución de la empresa en relación con la actividad económica, pero también con respecto a la gestión, fue uno de los ítems más tratados en las entrevistas en profundidad. Algunos gerentes hacían explícita la tensión aparecida a causa del crecimiento en la demanda de servicios y/o productos que comportaba un cierto desequilibrio en la empresa. En este sentido, se encuentran con la necesidad de desarrollar nuevas estrategias organizativas para hacer frente a esta situación y no desembocar en dinámicas de sobrecarga de trabajo o de saturación. De hecho, se ha detectado una evolución

en la especialización. Resulta imprescindible la necesidad de sistematización de los procesos y de mejora de la organización (por ejemplo creando organigramas o pautando las funciones que debe realizar cada miembro de la empresa). Una de las debilidades de las EI, no obstante, es que se especializan a partir de una necesidad organizativa, pero no como estrategia de crecimiento, lo cual conlleva urgencia y dificultades generadas por el cambio.

A continuación enumeraremos varias particularidades que, en parte, definen esta transformación en la actividad y gestión de la empresa.

- Gestoria externalitzada: varias empresas tienen gestores externos. En algunos casos analizados, no obstante, el insertor realiza parte de la gestión económica, como por ejemplo el control de facturas. Sin embargo, se capta un nuevo *modus operandi*, que trata de derivar las tareas financieras propias de la empresa a profesionales.

- Equilibrio entre producción e inserción: las empresas de reciente creación y con pocos trabajadores se encuentran con la necesidad de equilibrar la producción a través de los trabajadores: hace falta contratar a trabajadores más experimentados que marquen un buen ritmo productivo al grupo. Este aspecto supone uno de los cambios más relevantes en estas empresas, que sin dejar de lado su objetivo social, se plantean mejorar la producción para ser más eficaces y solventes económicamente.

- Planificación estratégica: todas las empresas entrevistadas recalcan la necesidad de planificar mejor su actividad, voluntad que se expresa con más fuerza en aquellas entidades pequeñas que mantienen estructuras organizativas poco empresariales. Se percibe una evolución a lo largo del tiempo y, en este sentido, las reticencias a adoptar estrategias empresariales, que serían transmitidas por la cultura de entidad social, van quedando marginadas en favor de la planificación.

- Gestión empresarial diversa: en relación con la gestión empresarial, las empresas más grandes tienen, como es natural, un control de la actividad más sistematizado. Aun así, sólo una de las empresas utiliza un cuadro de mando y tiene procedimentados todos los ámbitos de la empresa (productivos, financieros, comerciales, de comunicación, etc.). Las empresas pequeñas o de reciente creación presentan estructuras y hábitos empresariales incipientes.

Características de la actividad económica de les EI

- Las EI tienen una facturación anual total de 70.000.000€ y de promedio, 240.000 €

- Tienen un presupuesto de gasto anual total de 40.000.000€ y de promedio, 275.000 €

- Tienen una cartera de clientes diversificada, aunque los clientes principales son la empresa privada y la Administración Pública

- El 15% de su presupuesto proviene de las ayudas públicas

- Las ayudas privadas suponen un 10% del presupuesto

- El 58% de las EI tienen beneficios, y casi la mitad de éstos se destinan a aumentar los puestos de trabajo

7. INDICADORES DE IMPACTO SOCIAL

Los indicadores de impacto social nos sirven para identificar los efectos generados por la actividad social y económica de las EI. Se ha dividido este capítulo en dos bloques: en el primero comentaremos algunos indicadores de los resultados de la inserción laboral, desde los diversos tipos de integración producida hasta los colectivos de inserción con los que trabajan; y en el segundo lugar analizaremos los costes de este impacto.

7.1. Análisis de la inserción laboral

a) Empresa transitoria versus empresa finalista

Por empresa transitoria entendemos la que tiene por voluntad que las personas en proceso de inserción, tras un periodo de trabajo en la entidad, se integren en el mercado laboral ordinario. Ésta es la fórmula que teóricamente adoptan la mayoría de las EI, puesto que su ideal es proporcionar los recursos y aprendizajes necesarios para que los trabajadores puedan integrarse en el mercado laboral ordinario a partir de la experiencia del trabajo real. Además, esta fórmula permite que un puesto de trabajo multiplique su impacto puesto que por él pasarán y se beneficiarán varias personas a lo largo del tiempo.

En cambio, las empresas finalistas son aquellas que tienen por objetivo que las personas en proceso de inserción consoliden el puesto de trabajo en la misma empresa. Éstas parten del hecho de que les genera mayor rendimiento mantener y consolidar una plantilla de trabajadores una vez han adquirido las competencias particulares de la actividad de la empresa, tal y como hacen las empresas lucrativas.

Distribución transitoria-finalista

	Total	Porcentaje
Transitoria	66	54,55%
Mixta	45	37,19%
Finalista	10	8,26%

Datos de 2006. Representatividad: 100%

La mayoría de EI se identifican como transitorias, pero un 37,19% se consideran mixtas, es decir, a caballo entre los dos extremos. Estas EI mantienen su voluntad de ser transitorias, pero ofreciendo puestos de trabajo estables en dos circunstancias: cuando existe una necesidad de atender una situación grave de exclusión y cuando la persona trabajadora aporta un capital humano importante para la empresa, que decide insertarla en la propia estructura. De hecho, como hemos visto en las entrevistas, a pesar de la voluntad expresa de las empresas de ser transitorias, en la práctica se encuentran con la necesidad de ajustarse a las características de sus trabajadores para ofrecerles una inserción positiva y favorable en cada circunstancia particular.

Se dan algunos casos en los que la persona que realiza el proceso de inserción no está suficientemente capacitada como para enfrentarse a las exigencias de un trabajo ordinario. Entonces se opta por que esta persona siga trabajando en la empresa de forma indefinida. Como apuntaba uno de los gerentes entrevistados, a veces es mejor proporcionar una inserción de calidad dentro de la misma empresa, asumiendo que aquel puesto de trabajo no se multiplicará, pero evitando por otra parte que aquella persona se encuentre aislada en un sistema de mercado competitivo y, a menudo, deshumanizado, y que pueda desembocar de nuevo en dinámicas de exclusión.

En el otro extremo, tenemos que un 8,26% de las EI se autoidentifican como finalistas. Éstas son las que deciden recorrer un camino parecido al de la empresa lucrativa, en el sentido de que, una vez alcanzado un nivel de equilibrio en la productividad, no se fomenta que los trabajadores se vayan de la EI. Se considera que los trabajadores están integrados en el mercado, aunque trabajen en una empresa que realiza un cierto acompañamiento.

Esta pregunta permitió conocer la autoidentificación de las EI en una de las tres categorías. No obstante, también se quería analizar esta situación a través de un indicador más objetivo. Por ello se pidió el tiempo medio de permanencia de los trabajadores de inserción en la empresa. Examinada la tabla, se confirma que las EI son mayoritariamente transitorias: 62,16% de los trabajadores permanecen en la empresa entre 6 meses y 2 años por término medio y sólo un 7,21% están más de tres años en la organización.

Tiempo de permanencia en la empresa

	Total	Porcentaje
Menos de 6 meses	6	5,41%
Entre 6 meses y 1 año	40	36,04%
Entre 1 y 2 años	29	26,13%
Entre 2 y 3 años	28	25,23%
Más de 3 años	8	7,21%
Total	111	100%

Datos de 2006. Representatividad: 91,74%

En resumen, este análisis nos sirve para determinar el impacto de la EI en la medida en que supone una pasarela, es decir, una estructura transitoria hacia el mercado, que favorece la integración de los colectivos más vulnerables.

b) Colectivos beneficiarios de la inserción

Ésta era una pregunta de respuesta múltiple que nos permitía conocer la distribución por tipos de colectivos. Pese a que se preguntó por el colectivo mayoritario, las entidades marcaron en muchos casos todos los colectivos con los que trabajaban, a pesar de no ser mayoritarios. Antes de presentar los datos, cabe decir que el criterio utilizado para identificar a las empresas que trabajan con excluidos en general se marcaba a partir de cuatro tipologías de colectivos beneficiario.

Distribución de los trabajadores de inserción por tipos de colectivos beneficiarios

Colectivo beneficiario	Total	Porcentaje [22]
Alcohólicos	28	23,14%
Discapacitados físicos	9	7,44%
Discapacitados psíquicos	9	7,44%
Discapacitados sensoriales	2	1,65%
Mujeres en riesgo de exclusión	75	61,98%
Drogodependientes	40	33,06%
Etnia gitana / minorías étnicas	38	31,40%
Inmigrantes / refugiados	65	53,72%
Jóvenes y adolescentes en riesgo de exclusión	54	44,63%
Mayores de 45 años / parados de larga duración	60	49,59%
Menores tutelados	13	10,74%
Perceptores RMI	41	33,88%
Personas sin hogar	22	18,18%
Personas seropositivas	15	12,40%
Población penitenciaria y exreclusos	34	28,10%
Trastornos / enfermedades mentales	13	10,74%
Excluidos en general	60	49,59%
Total general	578	

Datos de 2006. Representatividad: 100%

22. Porcentaje calculado sobre las 121 entidades que han participado en el estudio.

Las EI trabajan con una media de casi cinco tipologías de colectivos en situación o en riesgo de exclusión. Esta diversificación es un fenómeno creciente en las EI que nos indica que, cada vez más, la exclusión social es una situación multiproblemática que no puede ser abordada desde un solo punto de vista, sino que consiste en un fenómeno en el que convergen, simultáneamente, varios factores de desigualdad. De hecho, las variables emergentes de esta tabla operan más bien de forma transversal y conjunta, es decir, por sí solas no determinan la exclusión, pero en interacción con las otras pueden suponer un riesgo de exclusión.

Si examinamos la tabla veremos que el colectivo mayoritario son mujeres en riesgo de exclusión. Como ya hemos ido comentando a lo largo del estudio, el género supone un factor condicionante de la exclusión. El siguiente colectivo mayoritario son las personas de origen inmigrante o refugiadas, seguido de las mayores de 45 años / paradas y los jóvenes y adolescentes en riesgo de exclusión.

En resumen, las EI son empresas que trabajan con una gran diversidad de colectivos y que, además, realizan una labor de intervención para hacer frente a situaciones de exclusión severas (por ejemplo, un 18% trabaja con personas sin hogar y un 10,74% con personas con trastorno mental). Por otro lado, esta tendencia a trabajar con más de un colectivo ha sido una de las transformaciones más significativas en cuanto a la gestión de los recursos humanos que han sufrido las EI a lo largo de los años. Esta diversificación de los beneficiarios ha significado un paso adelante para muchas de estas empresas en términos de mejora del rendimiento laboral así como las dinámicas que se establecen entre sus trabajadores. Así, muchas EI apuestan por incrementar la productividad ampliando la tipología de sus trabajadores en proceso de inserción.

c) Impacto social por inserción en la plantilla de estructura

El primer indicador de impacto por la inserción propiamente laboral que analizaremos es el número de trabajadores de inserción que han pasado a la plantilla de estructura. Pese a no ser el objetivo principal de la EI, podemos valorar como una inserción de éxito la que se produce en la misma empresa una vez que el trabajador deja de formar parte de la plantilla de inserción y pasa a un puesto de trabajo normalizado en la estructura de la propia empresa.

Los datos extraídos a partir del cuestionario nos muestran que el 19,8% de los trabajadores de inserción pasan a formar parte de la plantilla de estructura de la empresa. Se trata del caso de los trabajadores que, además de adquirir las aptitudes y competencias laborales previstas, están capacitados como cualquier trabajador para quedarse en un puesto de trabajo ordinario, es decir, sin la necesidad de recibir un seguimiento tutorial.

El crecimiento de las EI, pues, se produce en parte gracias a la integración de los trabajadores de inserción, que tras lograr un nivel de empleabilidad apto, asumen un puesto de trabajo estable en la misma empresa.

d) Impacto social por inserción en la empresa ordinaria

La inserción de los trabajadores en el mercado ordinario se da en el 50% de los casos aproximadamente. Por otra parte, también se analizó la media de trabajadores que se han insertado en el mercado ordinario en el mismo sector productivo de la EI. En 2006 la media es de tres trabajadores por EI. Esta media se ha calculado del total de empresas que han contestado la pregunta; pero para eliminar la dispersión provocada por tres empresas que, con un número muy elevado de inserciones, provocaban un sesgo en la información, finalmente la media real de inserción en el mismo sector que la EI es de 2,22 trabajadores.

Es decir, un 18,15% de los trabajadores de inserción pasan a trabajar en el mercado ordinario en un sector de actividad igual o similar al de la EI. Aparte de esta media, cabe añadir que un 53,4% de las empresas que han

participado en el estudio han contestado que al menos un trabajador se ha insertado en el mercado ordinario en el mismo sector productivo.

e) Trabajadores de inserción que han regresado a la empresa de inserción

En este apartado queremos medir el número de trabajadores de inserción que, una vez finalizado su proceso de inserción e insertos en la empresa ordinaria, habían regresado a la EI por alguna razón.

Los datos analizados nos muestran que el regreso de trabajadores es muy bajo. En el año 2006 sólo un 17% de las empresas ha tenido algún trabajador que ha regresado a la empresa tras pasar a la empresa ordinaria.

Por una parte, este bajo índice de regreso es un indicador del éxito del proceso de inserción tutorizado por las EI, pero al mismo tiempo nos indica que cumplen una función de contención de la recaída en las dinámicas de exclusión, puesto que ofrecen acogida a aquellas personas a las que les resulta más difícil integrarse en el mercado ordinario. Haciendo un balance social de estas empresas, podemos afirmar que cumplen una función importantísima a la hora de acompañar a los usuarios en el tránsito a una vida laboral estable, incluso cuando ya no permanecen en la misma empresa.

f) Abandono del proceso de inserción

Del mismo modo que en los casos de regreso, el abandono del itinerario de inserción no es una tónica habitual en estas empresas. Sólo una media de 2,36 trabajadores abandonan la EI antes de finalizar su proceso de inserción. Se trata de casos en los que no se cumplen los objetivos previstos por alguna razón.

Las causas principales son las siguientes:

Causas de abandono del itinerario de inserción laboral

Causas abandono	Total	Porcentaje
Contrato laboral con una empresa ordinaria	42	30,88%
Problemáticas personales / recaída	63	46,32%
Regreso al país de origen	8	5,88%
No se conoce	13	9,56%
Otros	2	1,47%
Total	136	100,00%

Datos de 2006. Representatividad: 89,26%

Es interesante remarcar que el 30,88% de los trabajadores que abandonan el itinerario de inserción antes de tiempo lo hacen porque han encontrado un trabajo en la empresa ordinaria.

En resumen, si tomamos como ejemplo a una empresa de 10 trabajadores, tenemos la siguiente distribución:

- 1,5 se queda de forma indefinida en la EI
- 2 pasan a la plantilla de estructura
- 3 se insertan en la empresa ordinaria
- 2 se insertan en el mismo sector
- 1,5 abandonan el proceso de inserción

7.2. Análisis del sobrecoste

Las EI presentan un sobrecoste en comparación con cualquier empresa ordinaria por el hecho de incorporar a personas en proceso de inserción. No es nuestro objetivo en este trabajo realizar un cálculo de este sobrecoste, sino presentar los indicadores que se refieren al mismo. En primer lugar se presentarán los datos relativos al personal de acompañamiento, es decir, al

personal hace el seguimiento de la inserción sociolaboral de los trabajadores; en segundo lugar, la tasa de absentismo y la de menor productividad, que son debidas a las diferentes problemáticas sociales que pueda tener el trabajador.

a) Personal de acompañamiento de las personas en proceso de inserción

Cuando hablamos de personal de acompañamiento nos referimos a las personas cuya labor principal consiste en llevar a cabo el seguimiento y la tutorización de los trabajadores en proceso de inserción. Estos técnicos prospectores/inseridores cumplen una función imprescindible en la empresa, puesto que se encargan de velar por el cumplimiento de los objetivos establecidos en el itinerario de inserción. Tienen la función de asegurar que cada trabajador alcance el aprendizaje de las competencias laborales, así como de los hábitos transversales (autonomía, relación con los compañeros y equipo gerencial, cumplimiento del horario, situación personal en general, etc.). Cabe decir que cada empresa opta por una modalidad de acompañamiento diferente según mejor le convenga, teniendo en cuenta el tipo de colectivo con el que trabaja o las actividades productivas que realiza, que se puede concretar en un seguimiento personalizado más o menos intenso, en un acompañamiento integrado en los servicios ofrecidos por la promotora, sesiones de tutorías en equipo, etc.

La media de insertores por entidad es de 1,75, es decir, la ratio resultante es de 1 insertor por cada 13 trabajadores/as de inserción. En cambio, en el estudio realizado por la FEEDEI[23] la ratio era de 1 a 10.

La tasa de crecimiento de los insertores de 2004 a 2006 ha sido del 15,49%, pero si tenemos en cuenta el crecimiento total de la plantilla de inserción (25%) vemos que la ratio de insertores no crece proporcionalmente a las necesidades de la empresa. Esto supone un obstáculo para el cumplimiento de los itinerarios de inserción previstos, puesto que generan una sobrecarga en los técnicos prospectores encargados de velar por la intermediación laboral.

Si bien es cierto que en algunas CCAA con normativa, como Madrid o Cataluña, la figura del insertor tiene una línea de soporte de la AP, en aque-

23. Ver: FEEDEI *op. cit*. Pág. 209.

llas comunidades sin una ayuda específica, algunas empresas pueden tener dificultades para contratar a profesionales especializados y llevar a cabo la labor de acompañamiento por falta de presupuesto.

Se ha visto en las entrevistas, sobretodo en el caso de empresas pequeñas, que el insertor puede llegar a encargarse de la gerencia, la comercialización y la planificación. Sólo la mitad de las empresas entrevistadas distinguen las funciones comerciales y financieras y cuentan con departamentos especializados. En muchos casos, el personal de acompañamiento realiza tareas de producción.

Gastos de acompañamiento

Los gastos de acompañamiento son los destinados al personal que tiene por función el acompañamiento de trabajadores/as de inserción y que no trabajen en la actividad productiva. Por lo tanto, forman parte de los gastos de personal analizados antes.

El importe total resultante de esta partida se eleva a 1.300.000 €, que significa una media de 23.000 € por empresa. De acuerdo con los datos extraídos del estudio, el gasto de acompañamiento supone un 3,25% del gasto total y un 5% de los gastos de personal.

Distribución según volumen de gastos de acompañamiento

Gastos de acompañamiento	Número	Porcentaje
0	8	14,5 5%
0 - 30.000	33	60,00%
30.000 - 50.000	11	20,00%
Más de 50.000	3	5,45%
Total	55	100,00%

Datos de 2006. Representatividad: 48%

Del cuadro debe destacarse que mayoritariamente las EI tienen unos gastos de acompañamiento inferiores a los 30.000 € anuales. Esto se explica por el número considerable de EI que o bien tienen pocos técnicos de acompañamiento o bien éstos trabajan en la entidad promotora y tienen salarios que están vinculados con ésta.

b) Tasa de absentismo[24]

Como vemos, menos de la mitad de las EI presentan un absentismo similar al de la empresa ordinaria. En cambio, el porcentaje restante (las EI que tienen una tasa de absentismo alta o media) son empresas que doblan o incluso triplican el número de días perdidos al año de las empresas ordinarias.

Tasa de absentismo de los trabajadores de inserción

Tasa absentismo	Total	Porcentaje
Baja (igual o similar a la empresa ordinaria)	34	46,58%
Mediana (el doble de la empresa ordinaria)	21	28,77%
Alta (el 10% o más de absentismo)	20	27,40%
Total general	73	100 ,00%

Datos de 2006. Representatividad: 60,33%

24. La tasa de absentismo baja es aquella similar a la empresa ordinaria (aproximadamente 6 días perdidos por trabajador el año); la tasa de absentismo mediana es aquella que duplica la de la empresa ordinaria (12 días perdidos por año), y la tasa de absentismo alta es aquella que supera el 10% de días laborables perdidos el año.

Este mayor absentismo se da principalmente en aquellos colectivos de reciente incorporación en la EI o que sufren una situación multiproblemática de tipo social y sanitario. Esto explica que la mitad de las EI presenten un índice de absentismo más elevado que el de la empresa ordinaria. Aun así, la mayoría de los gerentes e insertores entrevistados consideraban que el absentismo no era una problemática de la plantilla general y que, en este sentido, los trabajadores cumplen los hábitos y las obligaciones laborales correctamente

En resumen, a partir de los datos recogidos en las entrevistas y en el cuestionario, podemos afirmar que, si bien el absentismo supone un sobrecoste para las EI, es cierto que ello no supone un gran obstáculo para la actividad productiva de la empresa.

c) Productividad laboral

La ratio de productividad laboral indica la contribución de cada trabajador en la facturación de la empresa y, por lo tanto, se calcula dividiendo la facturación por el total de la plantilla

Cálculo de la productividad por trabajador

Facturación media por EI	442.819,02
Plantilla de trabajadores/as media por EI	22,25
Productividad media por trabajador	19.902

El estudio de la FEEDEI[25] apuntaba que la productividad laboral era de 11.099 € por trabajador; por lo tanto, se observa que el crecimiento de la productividad (44%) es muy significativo. Más adelante compararemos las productividades de la empresa ordinaria con la EI de modo que podremos determinar con más detalle el sobrecoste de estas empresas.

Como contrapunto, queremos compartir las reflexiones aportadas tanto por los gerentes e insertores como por los trabajadores de inserción entrevistados. Todos ellos hicieron explícita la motivación de los empleados de inserción en relación con su experiencia laboral y con su proceso de aprendizaje. Así, pues, debe contrastarse la flaqueza de la productividad y del rendimiento de los trabajadores con la fortaleza que supone el hecho de que las EI generen un impacto directo en la mejora de las expectativas laborales y de vida de sus trabajadores, así como de su autopercepción.

Características del impacto social de las EI

- Las EI trabajan con una media de cinco tipologías de colectivos beneficiarios
- Los principales beneficiarios son las mujeres, las personas de origen inmigrante, mayores de 45 años / parados de larga duración y jóvenes y adolescentes en riesgo de exclusión
- El 54,55% de las EI son transitorias
- En el año 2006, 1.667 trabajadores de inserción han encontrado trabajo
- 5 de cada 10 trabajadores se insertan en el mercado ordinario
- 2 de cada 10 se integran en la plantilla de estructura
- 1,5 de cada 10 estabilizan su situación laboral en la EI

25. Ve: FEEDEI, *op. cit.*, pàg. 120.

8. ANÁLISIS COMPARATIVO: LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN RELACIÓN CON EL MERCADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Para concluir el análisis de los resultados de este estudio, en este apartado procederemos a efectuar una comparativa entre indicadores comunes de las EI y las empresas lucrativas, análisis nos permitirá conocer la situación de las EI en relación con el mercado de productos y servicios.

El primer paso para realizar este análisis ha sido identificar el tipo de empresas lucrativas más próximo al perfil de las EI, partiendo de un criterio base: el tamaño de las empresas en cuanto a número de trabajadores. Por lo tanto, en este contexto son las pequeñas y medianas empresas (PYME) las que responden a un perfil más similar, más concretamente se estudiarán los indicadores económicos de las pequeñas empresas, que son las que cuentan con menos de 50 trabajadores.

Una vez identificada la categoría más adecuada para realizar la comparativa se procedió a buscar indicadores económicos comunes. La fuente principal utilizada en la realización de esta comparativa ha sido el siguiente informe: Resultados anuales de las empresas no financieras en el 2005 (*Central de Balances del Banco de España*)[26], que analiza la situación económica de las pequeñas empresas españolas a través de una serie de indicadores económico-financieros.

Antes empezar, deben hacerse dos consideraciones pertinentes: en primer lugar, apuntar que los datos obtenidos de las pequeñas empresas pertenecen a un estudio del 2005, mientras que los datos de las EI corresponden al año 2006. Sin embargo, consideramos que el año de desfase no desacredita la comparativa, dado que las diferencias son muy poco significativas.

En segundo lugar, cabe señalar que los datos referentes a las EI engloban al total de las 189 empresas existentes a partir de la proyección lineal realizada.

26. www.bde.es/informes/be/cb/cb05gs.pdf

Número de empresas

Este dato nos aproxima a la presencia real de las EI en el Estado. El total de pequeñas empresas es de 72.390 al lado de las 189 EI. Esta diferencia nos aporta una dimensión de ambas en relación con el mercado.

Relación entre número de EI y empresas lucrativas

Indicadores	Pequeñas empresas	EI
N.º de empresas	72.390	189

Número de trabajadores[27]

La media de trabajadores por pequeña empresa es de 6,1, mientras que en las EI es de 21. Como ya se ha comentado, las EI trabajan en sectores intensivos en mano de obra y por ello superan en número de trabajadores a las pequeñas empresas, que invierten en sectores intensivos en capital.

Comparativa: media de trabajadores y tasa de crecimiento

Indicadores	Pequeñas empresas	Tasa crec. (2004-2005)	EI	Tasa crec. (2004-2005)
Media n.º de trabajadores	**6,1**	**0%**	**21**	**13,56%**
% Trabajadores fijos	**62,90%**		**51,18%**	

27. En la tabla siguiente se han utilizado unidades de medida distintas para cada indicador: la media de trabajadores de las EI se ha realizado sobre la plantilla global, mientras que el porcentaje de trabajadores indefinidos se ha calculado solamente sobre la plantilla de estructura, puesto que los trabajadores de inserción tienen un índice de temporalidad *ad hoc*.

Si observamos las tasas de crecimiento, veremos que la tendencia de las EI es incrementar el número de trabajadores, mientras que en las pequeñas empresas el crecimiento ha sido igual a cero. Este hecho nos indica, por una parte, que las EI cumplen su objetivo social creando nuevos puestos de trabajo y, por otra, que se encuentran en una fase de crecimiento y de estabilización de la estructura de recursos humanos. Sin embargo, este fenómeno puede comportar una serie de obstáculos que se reflejan en la productividad laboral.

Con respecto a la temporalidad de los trabajadores, se da una dinámica similar en los dos tipos de empresa analizados.

Facturación

Como se observa en el cuadro, las pequeñas empresas doblan la media de facturación de las EI. Pero este dato contrasta con la tasa de crecimiento que presentan las EI en el periodo 2004-2005, que está por encima de la tasa de las pequeñas empresas. Esto confirma que las EI son empresas jóvenes que todavía se encuentran en un proceso de expansión y que, poco a poco, van consolidando posiciones respecto del mercado.

Comparativa: volumen de facturación anual y tasa de crecimiento

Indicadores	Pequeñas empresas	Tasa crec (2004-2005)	EI	Tasa crec (2004-2005)
Total facturación	**37.538.000.000**	**3,51%**	**64.000.000**	**14,25**
Media facturación	**518.552,29**		**240.000**	

Gasto

Una vez más observamos que las empresas lucrativas doblan el presupuesto de gasto de sus homólogas. En cambio, la tasa de crecimiento de gastos

de las EI es superior a la de las pequeñas empresas, del mismo modo que la tasa de crecimiento de la facturación también era superior. El presupuesto de gasto de las EI se incrementa un 8% anual por encima de las lucrativas.

Comparativa: gasto anual y tasa de crecimiento

Indicadores	Pequeñas empresas	Tasa crec (2004-2005)	EI	Tasa crec (2004-2005)
Total gasto anual	**36.197.000.000**	**3,64%**	**70.000.000**	**11,40%**
Media gasto anual	**500.027,63**		**275.000**	

Nivel de solvencia

Las pequeñas empresas tienen un nivel de solvencia muy ajustado, su facturación apenas les permite cubrir los gastos, no necesitan recursos externos, pero queda poco margen para los beneficios. Las EI, en cambio, no llegan a facturar lo suficiente para cubrir sus gastos. Esto comporta que, como ya hemos mencionado, tengan que recurrir a ingresos extraordinarios como, por ejemplo, las subvenciones públicas o privadas.

Comparativa: nivel de solvencia empresarial

Indicadores	Pequeñas empresas	EI
Nivel de solvencia empresarial	1,037	0,884

Beneficios

Todos los indicadores examinados a lo largo de la comparativa son, en términos financieros, más favorables para las empresas lucrativas. Por lo tanto, si nos detenemos a analizar los beneficios, lógicamente encontramos que la mayoría de las pequeñas empresas tienen beneficios (82,84%), a diferencia de las EI, que los tienen en un 58,70%. De todos modos, este porcentaje de beneficios que afecta a una gran mayoría de estas empresas no sería tal sin el apoyo externo recibido.

Comparativa: número de empresas con beneficios

Indicadores	Pequeñas empresas	EI
% empresas con beneficios	82,84%	58,70%

Productividad laboral

La productividad laboral indica el rendimiento de los trabajadores a partir de la facturación de la empresa. La productividad en el caso de las pequeñas empresas es más de cuatro veces superior a la de las EI. Este hecho se debe a la incorporación de trabajadores en proceso de inserción que tienen en muchos casos una productividad menor. Más allá de las ayudas que puedan recibir, las EI habrán de desarrollar mecanismos de mejora de la eficiencia para tener una actividad sostenible y compensar, al menos parcialmente este déficit de productividad.

En el caso de las EI, el crecimiento en trabajadores (25,13%) es superior al crecimiento en facturación (17,69%); por lo tanto, nos encontramos ante una tendencia negativa de la productividad laboral. Si un incremento del número de trabajadores no viene acompañado de un incremento proporcional en la

facturación, se produce una situación de productividad negativa que obviamente puede desembocar en una situación económica y financiera ineficiente. Para corregir este déficit, la tasa de crecimiento de la facturación debería ser superior a la de la media de trabajadores, puesto que así mejoraría la productividad laboral. Pero por ahora las tasas de crecimiento indican lo contrario: existe una tendencia a incrementar la diferencia entre facturación y número de trabajadores y, por lo tanto, a un descenso de productividad laboral.

Comparativa: productividad laboral

Indicadores	Pequeñas empresas	EI
Productividad laboral: facturación / plantilla total	85.008,57	19.902

Fondos propios

En cuanto a la capitalización, el margen que separa a las EI de las empresas lucrativas es muy amplio. Estas últimas tienen una media de fondos propios prácticamente diez veces superior. Aunque sabemos que las EI están capitalizadas en gran parte por las empresas promotoras, comparativamente las EI tienen una cifra de fondos propios muy inferior.

Esta diferencia también se pone de manifiesto en la ratio que relaciona los fondos propios con la facturación. Esta información constata la idea presentada a lo largo del estudio sobre la reducida capitalización de las empresas de inserción, que supone una de las causas de su inestabilidad financiera.

Sin embargo, como ocurre en el caso de la facturación, el crecimiento de los fondos propios en el caso de las EI es casi cinco veces superior al de sus homólogas; lo que verifica que las EI están mejorando su situación financiera.

Comparativa: fondos propios y tasa de crecimiento

Indicadores	Pequeñas empresas	Tasa crec. (2004-2005)	EI	Tasa crec. (2004-2005)
Total fondos propios	**16.554.000.000**	**7,22%**	**6.000.000**	**32%**
Media fondo propios	**228.677,99**		**23.000**	
% fond. propios/facturación	**44,10%**		**9,38%**	

9. CONCLUSIONES

En este último capítulo, haremos referencia a algunas reflexiones que nos ayudarán a sistematizar los puntos clave que caracterizan a las EI y, al mismo tiempo, a identificar posibles escenarios de futuro.

Impacto social de las EI

Cuando se habla de impacto social aparecen dos ideas clave: por un lado, la existencia en nuestra sociedad de fuertes desigualdades que el Estado y el mercado no son capaces de paliar y, por otro, las estrategias y acciones para hacer frente a esta situación. Así, cuando hablamos de impacto social nos referimos a una acción que incide de forma favorable en nuestra sociedad. Más concretamente, en el caso que nos ocupa, el resultado más significativo de la intervención de las EI como agentes de inclusión social es la capacidad de integrar laboralmente a personas que están o corren el riesgo de encontrarse en situación de exclusión social y laboral.

Como hemos repetido sostenidamente, el objetivo de las EI es ofrecer una oportunidad laboral a personas que son especialmente vulnerables ante la lógica del mercado de trabajo, y acompañarlas cuando se incorporan a este mercado. Las EI ejercen, por lo tanto, un impacto como creadoras de ocupación para personas que, por su recorrido vital, situación económica o entorno social no tienen un acceso fácil a un puesto de trabajo, ni capacidades, aptitudes y actitudes personales y profesionales suficientes para mantener un empleo con garantías de éxito. En esta línea cabe destacar que en los últimos años estas empresas han incrementado claramente su impacto respecto al número de trabajadores de inserción: en el año 2006, aproximadamente 2.380 personas han podido tener una experiencia de trabajo real al ser contratadas por algunas de las EI. Pero este impacto social también queda reflejado en los colectivos con los que trabajan: las mujeres y los inmigrantes, que son uno de los colectivos más afectados por los procesos de exclusión social, tienen cada vez más presencia en las EI, pero

también otros colectivos de alto riesgo y vulnerabilidad como las personas en procesos de rehabilitación de dependencias (toxicomanías, alcohol, etc.), personas en situación de reclusión penitenciaria o provenientes de centros penitenciarios, personas sin hogar, enfermos mentales, etc.

Dos datos que refuerzan la orientación de estas organizaciones hacia el crecimiento de este impacto social son, en primer lugar, el hecho de que cerca del 60% de los puestos de trabajo de las EI se dirigen a personas en procesos de inserción y, en segundo lugar, que son empresas que destinan los beneficios a la creación de puestos nuevos de trabajo y que, por lo tanto, reinvierten los beneficios generados por la actividad productiva en acción social.

No obstante, no podemos detenernos a observar esta realidad sin pensar en los retos de futuro: hoy por hoy no conocemos con datos suficientemente objetivos el impacto real de esta inserción. Es decir, no sabemos de qué forma se mantienen en el mercado estas personas a lo largo del tiempo, si realmente estabilizan su situación laboral y, por lo tanto, si podemos hablar de una integración social plenamente definitiva. Así, pensamos que sería muy positivo impulsar estudios que permitan conocer la calidad de esta inserción laboral a largo plazo y, por lo tanto, del impacto social consolidado.

El otro elemento clave del impacto social es el ahorro que conlleva para la sociedad la acción de las EI. Desde hace algún tiempo se realizan estudios aproximativos para conocer el ahorro económico de estas empresas. Por una parte, el ahorro que representa para las administraciones públicas que las EI contraten a personas que en muchos casos recibían algún tipo de subsidio social o de paro, sumado al gasto del acompañamiento que recibían de los servicios sociales correspondientes (trabajadores sociales, educadores, etc.), lo que reduce muy considerablemente el gasto público en ambos sentidos. Por otra parte, al tener un contrato laboral estas personas no sólo dejan de recibir el subsidio, sino que además cotizan a la Seguridad Social y aportan también al IRPF, de modo que pasan de ser sujetos pasivos para la economía pública a sujetos activos. Según un estudio elaborado por la Fundació Engrunes y el equipo de investigación de Parrac (publicación de AIRES) en 2002,[28] la contratación de un trabajador en proceso de inserción ahorra a la Administración Pública y, por lo tanto, a la sociedad, una media de 12.131,42 € al año. En definitiva, la contratación de personas en situación o en riesgo de exclusión social genera un ahorro al conjunto de la sociedad. Es cierto, no obstante, que este ahorro social representa un sobrecoste a la EI, puesto que la apuesta de contratar a personas con dificultades especiales supone asumir unos gastos de acompañamiento sociolaboral (insertores, etc.) y menos productividad laboral y, por lo tanto, también un sobrecoste económico para la organización.

Más allá del ahorro económico y el impacto producido por la inserción laboral de las personas trabajadoras, cabe subrayar que estas empresas facilitan la cohesión social y rebajan la tensión y el malestar que producen las dinámicas de exclusión social. Hay más datos que apuntan también la existencia de otros valores sociales añadidos de las EI: la orientación hacia estructuras de economía social, la igualdad en los salarios, la apuesta por sectores económicos como el reciclaje, la gestión de residuos, el comercio justo y solidario, etc.

Es por todas estas razones mencionadas que las EI reclaman el apoyo de la Administración Pública, que consideran que debería asumir, si no todo, parte del sobrecoste que deben soportar, partiendo sobre todo del hecho de que este sobrecoste supone, desde el punto de vista de la labor inclusiva, un ahorro público

Las EI como agentes económicos

La voluntad de impacto social de las EI no implica que estas empresas no tengan voluntad de ser solventes económicamente y obtener beneficios. Es decir, que si bien no son lucrativas, no dejan de apostar por tener una actividad económica rentable. En este sentido, el momento actual de las EI

28. *Parrac*, n.º 12, octubre de 2002.

está vinculado principalmente a dos factores: la apuesta por el crecimiento y la búsqueda de solvencia. Como hemos podido observar, el aumento de los gastos indica que se encuentran en fase de inversión y de crecimiento de la actividad.

El número de trabajadores de estructura crece por encima de la plantilla de inserción, lo que significa que las EI optan por consolidar la plantilla de estructura, de forma que la actividad de la empresa no centre las fuerzas en la línea productiva, es decir, en aumentar la plantilla de trabajadores de inserción, sino que desplace energías hacia la consolidación del equipo de gerencia, de administración, de producción y de acompañamiento a la inserción con objeto de mejorar la eficacia en términos empresariales y de gestionar un crecimiento en la actividad.

El análisis económico-financiero nos indica que se trata de empresas poco capitalizadas, que no disponen de estructuras patrimoniales y financieras similares al resto de empresas que les permitan acceder al mercado de capitales y que tienen un nivel bajo de solvencia. Esta realidad explica su dependencia: las subvenciones públicas o privadas son, por el momento, un apoyo necesario sin el cual la actividad económica no se podría mantener. Estas subvenciones, no obstante, no responden exactamente a las necesidades de las EI. Los instrumentos de financiación más adecuados para la realidad actual de las EI son los que aportan capital y que permiten planificar, con la suficiente flexibilidad, inversiones y crecimientos a medio y largo plazo, frente a la rigidez y el corto plazo de las subvenciones y las ayudas puntuales.

La demanda de un apoyo público se hace evidente con el análisis económico. La inestabilidad financiera viene condicionada, en parte, por las variables de sobrecoste de las EI: una productividad laboral cuatro veces inferior a la de la empresa ordinaria, una tasa elevada de absentismo y unos gastos de acompañamiento añadidos a la par que necesarios.

El tipo de apoyo externo que las EI deberían recibir es el que capitalice a la entidad, partiendo de estrategias de alianza y de apoyo a largo plazo. En

este sentido, el fomento de las cláusulas sociales en los concursos públicos, tan demandadas por el sector, supone una estrategia eficaz para igualar en condiciones a las empresas que tienen un déficit de productividad debido al beneficio social reportado. La protección o tutela del mercado es una de las herramientas al alcance de las administraciones públicas para hacer frente de forma eficaz a la exclusión social.

Es importante, por lo tanto, el reconocimiento institucional de las EI: que tenga en cuenta las particularidades y regule su funcionamiento, a fin de contribuir y fomentar el impacto social y promover su solvencia económica. El debate sobre las cláusulas sociales y otras formas de apoyo de la Administración Pública todavía sigue vigente en un sector que ha recibido, hasta hace relativamente poco tiempo, escaso apoyo global de las administraciones públicas. En este sentido, el ahorro social que suponen estas empresas y la capacidad de generar cohesión social y ocupación entre las personas más desfavorecidas son argumentos incuestionables para justificar la exigencia de políticas públicas proactivas a favor de las empresas de inserción.

Algunas consideraciones finales

Una vez revelada esta fotografía panorámica que nos ha ayudado a comprender el lugar que ocupan las EI, es necesario pensar en los escenarios de futuro. Para comprender estos escenarios, tenemos que partir del espacio social que enmarca a estas empresas, configura sus posibilidades e impulsa sus capacidades. Las EI son organizaciones que se sitúan en un ámbito todavía bastante ambiguo y especialmente complejo, puesto que comparten unos objetivos claramente sociales y no lucrativos pero a la vez siguen una estructura de actividad económica similar a la de las empresas ordinarias. Se encuentran, por lo tanto, a caballo entre el sector social y el mercado. El tercer sector social, que según la definición del Llibre blanc del tercer sector civicosocial a Catalunya son “las organizaciones con personalidad jurídica e inscritas en un registro público que no tengan ánimo de lucro y que, por lo

tanto, no repartan beneficios, y que sean de titularidad privada",[29] es cada vez más diverso y heterogéneo, y evoluciona hacia la creación de actividades productivas. Así, el sector social no se sitúa entre el público y el privado lucrativo, sino que asimila características de ambos, y se convierte en un espacio en el que convergen, entidades sin ánimo de lucro con un objetivo social y organizaciones, como las EI, que desde un objetivo misional de impacto social ejercen un efecto en el mercado mediante la producción de bienes y servicios. Las potencialidades de las EI no han tocado techo, sino que todavía deben recorrer un largo camino para consolidar la situación y expandirse, y esto sólo puede suceder con la creación de estrategias de colaboración y del trabajo en red con todos los agentes sociales que interactúan.

La constatación de que estas empresas están creciendo en número pero también en impacto social y de que, además, tienen voluntad de crecer en el mercado —de ampliarse en sectores de actividad y de extenderse por el territorio español— nos confirma que el tercer sector social amplía las miras y se consolida como un espacio transformador que no parte del lucro pero que busca una rentabilidad en las iniciativas que genera.

No podemos acabar este estudio sin mencionar la nueva Ley de Empresas de Inserción que, paralelamente a la elaboración de este documento, se encuentra en proceso de aprobación por el Congreso de los Diputados. Esta ley estatal supondrá un nuevo marco normativo que será probablemente uno de los protagonistas de un nuevo escenario diferente al actual. El proceso de regulación de estas empresas plantea la necesidad de definir la práctica, los objetivos que pueden llevar a cabo y la metodología de intervención. Este momento de cambio es, por lo tanto, el que permitirá conceptualizar todos los debates que siguen abiertos y que son, en definitiva, los que construyen la realidad. En este sentido, los estudios sobre estas organizaciones nos han permitido ver y reconocer la actividad que llevan a cabo en nuestro país,

29. *Llibre blanc del tercer sector civicosocial*. Barcelona: Generalitat de Cataluña, Departamento de Presidencia, Departamento de Bienestar, 2003, p. 42.

pero también deben poder clarificar los debates que permanecen abiertos y definir las estrategias pertinentes. Las EI todavía tienen que resolver cuestiones como la orientación finalista o transitoria, la tensión entre la solvencia económica y el impacto social, el posicionamiento respecto de la economía social, entre otros. El análisis de su realidad debe permitir avanzar hacia posicionamientos comunes en estas cuestiones y en las nuevas que puedan surgir.

Las EI tienen ya un peso considerable en la economía española, con 189 empresas de inserción y más de 4.000 personas trabajadoras. Esperamos que en los próximos años todavía aumente más su número, especialmente en los territorios en los que tienen menos presencia. La etapa de crecimiento en que se encuentran las EI tendrá que consolidarse, así como los resultados en cuanto a solvencia económica, a fin de mantener e incrementar el impacto social en la creación de puestos de trabajo para personas en situación de exclusión social.

10. ANEJO 1

Las empresas de inserción y las políticas activas de empleo en Cataluña: la relevancia de la compra de la Administración Pública

Las políticas activas de empleo son las políticas que intentan realizar los ajustes necesarios en el mercado de trabajo para que oferta y demanda coincidan y aumente el empleo o se reduzca el paro. Las EI pueden formar parte de las políticas activas de inclusión, puesto que trabajan con colectivos en situación o en riesgo de exclusión social, les ofrecen trabajo, llevan a cabo la intermediación con el mercado ordinario y mantienen contratados a los trabajadores que no se pueden insertar. Por lo tanto, contribuyen a crear empleo, pero también a insertar en el mercado laboral a personas excluidas.

La Administración cuenta con varias formas para apoyar a las EI, como por ejemplo la compra pública, que es una de las mejores vías puesto que incorpora la dimensión social en la dinámica de actividad habitual. Además, tiene un impacto positivo sobre los resultados económicos de estas organizaciones. La Generalitat de Cataluña fue la primera Administración del Estado español que incorporó cláusulas sociales en los concursos. En el año 1996 se implantó el programa "Ponte a punto", que sirvió para incorporar cláusulas sociales en los concursos de Adigsa, la empresa pública que administra y gestiona las viviendas sociales públicas de la Generalitat de Cataluña, para rehabilitar y mantener el parque de viviendas. En aquel momento, Adigsa dependía del Departamento de Bienestar Social[30], cuyo Servicio de Inserción Laboral había diseñado una metodología para seguir el itinerario de inserción de los trabajadores desde la empresa pública.

En este anexo analizaremos los efectos de la compra pública en los resultados de las EI. También se analizarán diferentes variables con objeto de caracterizar este tipo de compra pública. Los datos analizados son los del

30. Actualmente Adigsa depende del Departamento de Medio Ambiente y Vivienda.

cuestionario anterior para el año 2006, pero en este caso se considerarán sólo las EI catalanas.

a) La importancia de la compra de la Administración Pública

En primer lugar, se analizará la relevancia de la compra pública según distintas variables, como el número de trabajadores, el volumen de facturación y los resultados económicos (beneficios y sostenibilidad).

Cuadro A1. Medias de ventas por tipologías de clientes según el número de trabajadores

Total de trabajadores en 2006		
De 0 a 10	Media del % de venta a l'AP	15,20
	Media del % de venta a la empresa privada	19,35
	Media del % de venta a particulares	42,65
	Media del % de venta al tercer sector	22,80
De 11 a 35	Media del % de venta a l'AP	23,55
	Media del % de venta a la empresa privada	40,85
	Media del % de venta a particulares	25,77
	Media del % de venta al tercer sector	9,83
De 36 a 50	Media del % de venta a l'AP	44,28
	Media del % de venta a la empresa privada	6,32
	Media del % de venta a particulares	49,40
	Media del % de venta al tercer sector	0,00
Más de 50	Media del % de venta a l'AP	67,19
	Media del % de venta a la empresa privada	29,53
	Media del % de venta a particulares	3,27
	Media del % de venta al tercer sector	0,00
Total de las EI	Media del % de venta a l'AP	**25,39**
	Media del % de venta a la empresa privada	**33,19**
	Media del % de venta a particulares	**29,14**
	Media del % de venta al tercer sector	**12,27**

En el cuadro A1 figuran las medias del porcentaje de venta a cada tipo de cliente según el número de trabajadores. Las EI que tienen más de 50 trabajadores venden, por término medio, el 67,19% de lo que facturan a la Administración Pública. El porcentaje de ventas a la Administración Pública es mucho más reducido para el resto de EI; alrededor de la media total (25,39%) para las EI que tienen entre 11 y 50 trabajadores y muy inferior (15,20%) para las más pequeñas. Por otra parte, las ventas que tienen mayor peso para las EI más pequeñas son a particulares y a entidades del tercer sector, y para las EI de tamaño medio (las que tienen de 11 a 50 trabajadores), a diferentes tipos de clientes

Por lo tanto, las ventas a la Administración Pública constituyen un elemento importante para mejorar el impacto social de estas organizaciones, puesto que están relacionadas con la contratación de más trabajadores. A continuación se analizará si el peso de las ventas a la Administración Pública también influye en el volumen de facturación.

Cuadro A2. Medias de ventas por tipologías de clientes según el volumen de facturación.

Facturación anual de 2006		
De 0 a 50.000€	Media del % de venta a l'AP	7,18
	Media del % de venta a la empresa privada	41,79
	Media del % de venta a particulares	15,20
	Media del % de venta al tercer sector	35,83
De 50.001€ a 250.000€	Media del % de venta a l'AP	14,82
	Media del % de venta a la empresa privada	38,62
	Media del % de venta a particulares	35,71
	Media del % de venta al tercer sector	10,85
De 250.001€ a 500.000€	Media del % de venta a l'AP	55,81
	Media del % de venta a la empresa privada	9,92
	Media del % de venta a particulares	27,80
	Media del % de venta al tercer sector	6,48
Más de 500.000€	Media del % de venta a l'AP	59,62
	Media del % de venta a la empresa privada	29,07
	Media del % de venta a particulares	3,42
	Media del % de venta al tercer sector	7,90
Total de les EI	Media del % de venta a l'AP	**25,39**
	Media del % de venta a la empresa privada	**33,19**
	Media del % de venta a particulares	**29,14**
	Media del % de venta al tercer sector	**12,27**

Realizando el mismo análisis que en el apartado anterior, pero con la variable del importe de facturación en vez del número de trabajadores, se obtienen resultados similares. Las EI con mayor volumen de facturación (más de 250.000 €) tienen más de la mitad del volumen de ventas a la Administración Pública. En las EI de menor facturación (menos de 50.000 €) los dos clientes principales son la empresa privada y el tercer sector. En las EI que tienen un volumen de facturación medio, entre 50.000 € y 250.000 € anuales, los clientes principales son la empresa privada y los particulares.

Cabe destacar, en los cuadros A1 y A2, el peso de las ventas a entidades del tercer sector para las EI pequeñas. Las EI con menor volumen de negocio y menos trabajadores tienen un porcentaje de ventas a entidades del tercer sector superior a la media del total de EI. Seguramente estas ventas corresponden a entidades que se encuentran en un mismo territorio, que se conocen y que, por lo tanto, deciden comprar a las EI. Las grandes organizaciones no lucrativas (ONL) que contratan servicios por importes elevados todavía tienen pendiente hacer esta reflexión sobre las compras que realizan, una reflexión al estilo de la de responsabilidad social corporativa que está haciendo la empresa privada. Las grandes ONL empiezan a tener en cuenta la incorporación de criterios éticos en las compras de consumo interno. Pero esta reflexión todavía no está asumida ni puesta en práctica. Seguramente el día que lo esté, el patrón de porcentaje de ventas de las EI a entidades del tercer sector adquirirá otra dinámica y estas ventas servirán de base a algunas EI para crecer. Por el momento, el hecho de que el porcentaje más elevado de ventas a entidades del tercer sector corresponda a las EI más pequeñas nos indica que se trata de volúmenes de ventas pequeños, quizás poco frecuentes o estacionales, que probablemente se basan en el conocimiento mutuo y en la proximidad o la vecindad.

Las EI con más trabajadores y más volumen de facturación son las que venden más a la Administración Pública. Se realiza un cruce de tres variables para analizar las relaciones entre los beneficios y el nivel de sostenibilidad con las compras de la Administración Pública y con el volumen de ayudas públicas.

Los resultados más importantes que se derivan de estos datos son:

Cuadro A3. Cruce entre ventas a la ap y ayudas públicas con el nivel de sostenibilidad y con la obtención de beneficio

- Del total de EI que tienen beneficios, el 66,66% tiene algún tipo de compra de la AP y el 75%, algún tipo de ayuda pública
- Del total d'EI que no tienen beneficios, el 31,25% tiene compras de la AP y el 81,25%, ayudas públicas.
- De les EI que no tienen beneficios y que tienen un nivel de sostenibilidad inferior a la unidad, el 71,42% no tiene compras de la AP.
- De les EI con un nivel de sostenibilidad por encima de 1, el 76,92% tiene algún tipo de compra de la AP y el 69,23%, algún tipo de ayuda de la AP.
- De las entidades con compras de la AP por más del 60% de la facturación, el 57,14% tiene un nivel de sostenibilidad superior a la unidad.

Entre las EI que tienen beneficios, la mayoría tiene compras de la Administración Pública, mientras que entre las que no tienen beneficios, poco más del 30% tiene compras de la Administración Pública. Respecto del nivel de sostenibilidad, encontramos tendencias similares. Así, se establece una relación clara entre tener compras de la Administración Pública y tener beneficios y un nivel de sostenibilidad por encima de la unidad. Respecto de las ayudas públicas, la tendencia es contraria e incluso las EI que tienen peores resultados económicos obtienen más a menudo ayudas públicas. Quizás este último hecho se deba a que éstas son más activas en la búsqueda de subvenciones para equilibrar las cuentas de resultados.

b) Características de la compra de la Administración Pública

La compra de la Administración Pública puede ser de dos tipos: o bien la contratación de servicios o compra de producto, o bien la gestión de un

servicio público mediante la concesión de un concurso. En el segundo caso es más fácil que aporte estabilidad y posibilidades de crecimiento económico y territorial a la empresa. La compra pública también puede ser diferente en función de si procede de la Administración local, autonómica o central. En el apartado siguiente analizaremos las características de esta compra. En primer lugar, se verá en qué ámbito territorial se efectúa la compra.

Cuadro A4. Peso de la compra pública en las ventas de la EI según el tipo de administración que efectúa la compra

	AP que efectúa la compra				
Porcentaje de compra de la Administración Pública	Administración local	Administración local y autonómica	Administración local, autonómica y central	NS /NC	Total de las EI
De 0,1% a 25%	33,33%	18,18%	42,86%	16,67%	27,27%
De 26% a 50%	22,22%	27,27%	14,29%	0,00%	18,18%
De 51% a 100%	33,33%	27,27%	14,29%	0,00%	21,21%
NS/NC	11,11%	27,27%	28,57%	83,33%	33,33%

El resultado del cuadro A4 lo más destacado es la relevancia de la compra local y autonómica, que está mayoritariamente por encima del 26% de la facturación total. De hecho, si cruzamos el tipo de Administración que efectúa la compra con la facturación de las EI, obtenemos que la responsable del 71% de las ventas de las EI que facturan más de 500.000 € al año es la Administración local y autonómica. Entrando más en detalle, un tercio de la compra de la Administración local es de bajo peso porcentual y otro tercio es de alto volumen. Seguramente las compras de la Administración local combinan dos casuísticas, a saber, de las compras de pequeños ayuntamientos que por proximidad hacen encargos a las EI y de los concursos públicos que se adjudican a EI. Tal y como se verá en el cuadrado A5, este tercio de compras de la Administración local que es superior al 50% de las ventas de la empresa se otorga por concurso público. Las EI que consiguen vender a todos los niveles de la Administración son pocas y es mayoritariamente una

compra de un porcentaje bajo del total de ventas (el 42,86% de los casos por ventas inferiores al 25% del volumen de facturación de la empresa).

Así, las administraciones más accesibles para comprar a las EI son la autonómica y la local. Estos dos tipos de compras son muy diferentes, y las situaciones más frecuentes son las dos siguientes: por un lado, las compras en las que la EI gestiona un servicio público de cierto alcance, que permite a las empresas tener un volumen importante y, por otro, las empresas pequeñas, a menudo de creación reciente, que gestionan algún pequeño servicio público de carácter local o que reciben apoyo del ayuntamiento en forma de pequeños contratos. Dado que el volumen de facturación es bajo, las compras de la Administración Pública adquieren enseguida una proporción importante. Este apoyo local suele estar vinculado con la capacidad de la EI de absorber a una parte de las personas en situación o en riesgo de exclusión del municipio.

Sobre la compra pública no sólo es relevante la Administración Pública que efectúa la compra sino que también resulta fundamental si se vehicula mediante concurso público. En este caso, la contratación es mucho más estable y de mayor importe. A continuación se analizarán algunos cruces de datos adicionales a fin de concretar un poco más las características de la compra de la Administración Pública mediante concurso público.

Cuadro A5. Compra pública mediante concurso según la AP que efectúa la compra

	¿Concurso público?	
	Sí	No
Administración local	41,94%	58,06%
Administración autonómica	37,50%	62,50%
Administración central	0,00%	100,00%

El 41,94% de las compras de la Administración Pública local se realizan en forma de concurso público, el 37,50% de las compras de la Administración autonómica se efectúan mediante concurso público y ninguna de las entidades gestiona un concurso público de la Administración central. Pese a que no se preguntó en el cuestionario, es muy probable que todos estos concursos incorporaran una cláusula social. Por lo tanto, se reafirma la idea de la gran importancia de las cláusulas sociales y del uso que concretamente los ayuntamientos catalanes y la Generalitat de Cataluña han hecho de las mismas, puesto que han proporcionado mercados seguros donde las EI pueden tener una actividad productiva con impacto social durante un periodo de tiempo largo y con ciertas garantías.

Si se cruzan los datos de la compra pública mediante concurso y la facturación de la EI, el 73% de las EI que facturan más de 250.000 € anuales tienen aprobadas concesiones públicas mediante concursos.

Cuando la compra de la Administración Pública se realiza mediante concurso, representa gran parte de las ventas de la EI, tal y como se demuestra en el cuadro A6

Cuadro A6. Compra pública mediante concurso según el peso que tiene en las ventas de la EI

	¿Concurso público?		
Porcentaje de compra de la Administración Pública	Sí	No	NS / NC
De 0,1% a 25%	22,22%	66,67%	11,11%
De 26% a 50%	66,67%	33,33%	0,00%
De 51% a 100%	100,00%	0,00%	0,00%
NS / NC	18,18%	36,36%	45,45%
Total de las EI	45,45%	36,36%	18,18%

Según estos datos, cuando las entidades tienen más del 50% de las compras de la Administración Pública realizan todas las ventas por concesión de un concurso público. Las entidades que tienen porcentajes bajos de compras de la Administración Pública las efectúan mayoritariamente sin concurso (y son, por lo tanto, de bajo importe y menos estables).

c) Algunos apuntes sobre la importancia de la compra de la Administración Pública para las empresas de inserción

La compra de la Administración Pública es un elemento positivo para que las EI se consoliden. Las entidades con mayor volumen de compra pública son las que tienen a más personas trabajando, más volumen de facturación, más beneficios y mejores resultados de sostenibilidad. De hecho, entre las EI con un nivel de sostenibilidad por encima de la unidad, casi el 77% tiene algún tipo de compra de la Administración Pública.

Las Administraciones responsables de esta compra pública son principalmente la local y la autonómica, con un peso casi inexistente de la Administración central. La compra pública no siempre se efectúa mediante concurso público: en el caso de la Administración local, el 42% se realiza mediante concurso público, mientras que el porcentaje es del 37,5% en el caso de la Administración autonómica. La compra pública mediante concurso público es importante puesto que garantiza unos ingresos elevados y estables. En realidad, el 73% de las EI que facturan más de 250.000 € anuales tienen concesiones públicas.

De la relación entre facturación y compra pública no se puede extraer una relación de causalidad: ¿las EI son más grandes porque la gestión de servicios públicos les ofrece un nivel de facturación estable e importante y les exige tener una plantilla grande, o bien estas organizaciones han podido ganar el concurso compitiendo con otras empresas privadas porque tienen volumen para hacerlo? Con las cláusulas sociales, las EI tienen ventaja al presentarse a un concurso, pero de todos modos han de conseguir tener un cierto volumen, puesto que habitualmente los concursos piden un ámbito de intervención

amplio. Independientemente de cuál sea la causa y cuál la consecuencia, es innegable que muchas EI han crecido gracias a la gestión de servicios públicos y a la estabilidad de ingresos que proporciona ganar un concurso.

Viendo los porcentajes de presencia de los concursos públicos en la compra de la Administración a las EI, queda claro que todavía pueden ampliarse. Para muchas EI, el acceso a la compra pública ha supuesto una oportunidad para crecer. Las EI que han decidido apostar por este camino y que han tenido la posibilidad de hacerlo han obtenido buenos resultados. Por lo tanto, la incorporación de las EI como proveedoras de bienes o servicios a la Administración puede resultar una buena práctica. Y ésta tiene beneficios en ambas direcciones: incorpora elementos de inclusión social en la actividad ordinaria de la Administración y ayuda a la EI a consolidar su actividad e impacto social.

Paralelamente, las EI tendrán que hacer un esfuerzo para diversificar su cartera de clientes, puesto que se ha observado que las EI con mayor facturación tienen una dependencia elevada de las compras de la Administración Pública (más de la mitad de las ventas). La compra pública puede tener efectos positivos, pero el hecho de que las EI dependan demasiado de ella también puede acarrear inconvenientes. Así, será necesario diversificar la cartera de clientes mediante campañas comerciales. Las entidades del tercer sector pueden ser un objetivo efectivo, puesto que son sensibles a la actividad social de las EI y actualmente representan un pequeño porcentaje de las ventas de las EI.

Las EI tienen margen para ampliar el mercado, pese a que se encuentren en una situación de competencia con las empresas lucrativas pero en unas condiciones productivas muy diferentes. El apoyo que puedan recibir de la Administración Pública en forma de contrataciones debe ir acompañado de un esfuerzo comercial de captación de nuevos clientes. Así podrán ampliar su volumen. El apoyo público no debe generar dependencia, sino que debe ser una ayuda que impulse el crecimiento.

Las Empresas de Inserción en España

Anejo 2: directorio de las empresas de inserción de España

	NOMBRE EMPRESA DE INSERCIÓN	NOMBRE ENTIDAD PROMOTORA	SECTOR	DIRECCIÓN	LOCALIDAD	TELÉFONO	EMAIL
	ALAVA						
1	GARBINGURU, SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.L.U.	Instituto de Reintegración Social de Álava (IRSE Alava)	Jardinería; limpieza y mantenimiento de bosques	Arkaute 23	Arkaute	945120109	info@garbinguru.com
2	GESTIÓN DE RECURSOS Y SERVICIOS ISLADA S.L.	Asociación ISAM	Lavandería; servicios a las personas	Portal de Gamarra 1 (Oficina 203)	Vitoria	945271661	islada@islada.net
3	GIZARLINE, TELECOMUNICACIÓN COMUNITARIA S.L.	Asociación Sartu Álava (Federación Sartu)	Servicios a las empresas	Landaburu 15 bajos dcha.	Amurrio	945890983	info@gizarline.com
4	IKATZBIZI S.L.	Fundación Beti Gizartean	Servicios a las personas	Bolivia 1 1º C-D	Vitoria	945213810	ikatzbizi@mujer.e.telefonica.net
5	KOMUNIKA DIGITAL S.L.L.	Federación Sartu	Servicios a las empresas	Adriano VI 14-16 ofic. 13	Vitoria	945136030	info@komunikadigital.com
6	TINKO GARBIKETAK S.L.	Fundación Beti Gizartean	Servicios a las empresas y a las personas	Senda Valentín de Foronda 8-9 D	Vitoria	945213810	tinko@mujer.e.telefonica.net
7	ZABALTEGI JUDIZMENDI S.L.U.	Instituto de Reintegración Social de Álava (IRSE Alava)	Catering, restauración, hostelería	Avda. Judimendi 15 bajo (Parque de Judimendi)	Vitoria	945256932	ilde@irse.euskalnet.net
8	AMAYADIGITAL S.L.U.	Instituto de Reintegración Social de Álava (IRSE Alava)	Artes gráficas	Olaguibel 61 bajo	Vitoria	945265480	info@amayadigital.com
	ALBACETE						
9	RECUPERACIÓN Y RECICLAJE R QUE R SC DE CLM		Reciclaje y recuperación	Polígono Industrial Campollano calle F 22	Albacete	967523688	rquer@rquer.es
	ALICANTE						
10	ASOCIACIÓN PROYECTO LÁZARO	Asociación Proyecto Lázaro	Comercio; reciclaje y recuperación	Prolongación Rosa de los Vientos 5	Alicante	965204060	proyectolazaro@telefonica.net
11	ASOCIACIÓN EL CEREZO	Asociación Amig@s del Cerezo	Construcción	Avda.Canal de Confite 60	Villena	965979170	
	ALMERÍA						
12	MULTISERVICIOS ZAHORÍ S.L.	Asociación de inserción sociolaboral Zahorí	Construcción; catering, restauración, hostelería; servicios a las personas; otros	Avda. Mare Nostrum s/n.	Almería	950227129	administracion@zahori.com.es
	ASTURIAS						
13	RIQUIRRAQUE EMAÚS S.L.U.	Fundación Social Emaús	Reciclaje y recuperación; comercio	Avda. del Llano 51	Gijon	985164612	riquirraque@telecable.es
14	SERVINTEGRAL	Asociación Amigos contra la Droga	Construcción; carpintería	Piqueros de Abajo 14	Avilés	985550183	acdaviles@terra.es
	BADAJOZ						
15	CÀTERING CAPARRA	Caritas Diocesana de Plasencia	Catering, restauración, hostelería	Avda. de la Vera 1 1º	Plasencia	927411553	caritasdio.plasencia@terra.es
	BARCELONA						
16	AFMA	AFMA	Limpieza y mantenimiento	Gran de Gràcia 167 principal	Barcelona	932177154	afma@afmainsercio.org
17	BCN IDEAS Y EMPLEO 2005 EL S.L.	Asociación Promoción Empleo y Desarrollo	Catering, restauración, hostelería; servicios a las empresas	Carmen 38	Barcelona	934814418	ricardofernandez@empleoydesarrollo.org

Las Empresas de Inserción en España

	NOMBRE EMPRESA DE INSERCIÓN	NOMBRE ENTIDAD PROMOTORA	SECTOR	DIRECCIÓN	LOCALIDAD	TELÉFONO	EMAIL
18	CAN ENSENYA EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.	Can Ensenya SAL	Carpintería; construcción y servicios a la administración pública	Ctra. Alta de Roquetes 156	Barcelona	934277750	info@canensenya.com
19	CORINSERT	Coressa S.A.	Construcción	Pau Claris 14	Sant Boi Llobregat	936525219	corinsert@coressa.com
20	DIMAS, ASSOCIACIÓ PER A LA INTERVENCIÓ SOCIAL INTEGRAL	DIMAS	Construcción; reciclaje y recuperación; jardinería; otros	Guayaquil 72	Granollers	938466282	pine@associació-dimas.org
21	DRAPAIRES D'EMAÚS	Associació Drapaires d'Emaús	Reciclaje y recuperación; comercio	Bosch i Cardellach 68	Sabadell	937272716	emaus@emaus.es
22	ED ASSOCIACIÓ EDUCATIVA SOCIOLABORAL	Associació Educativa Sociolaboral	Carpintería; manipulados	Passeig Torrent Estadella, Nau A	Barcelona	933050380	social.ed@arrakis.es
23	E.I. CODEC S.L.	Fundació Cares	Manipulados; servicios a las empresas	Artic 136	Barcelona	932624270	cares@fundacioncares.com
24	E.I. GD'AI S.L.	GEDI SCCL	Catering, restauración, hostelería; limpieza y mantenimiento de bosques	Llull 27-39	Barcelona	933096281	areaempresarial@gedi.org
25	EMPRESA DE INSERCIO NO A L'ATUR (EINA)	Fundació Concepció Juvanteny	Artes gráficas; comercio y manipulados	Aprestadora 172	L'Hospitalet de Llobregat	932634493	eina pme@yahoo.es
26	EN-LLAÇ	Cooperativa Enllaç	Agricultura; construcción, catering, restauración, hostelería, otros	Pontons	Torrelles de Foix		
27	FOMENT DEL TREBALL COL·LECTIU	APIP	Construcción; jardinería; servicios a las empresas	C/Carme 16	Barcelona	933 180 967	apipb@redestb.es
28	FORMA 21 EL, S.L.	Associació Social Forma 21	Construcción; carpintería	Xifré 54 pral.	Barcelona	934551662	info@forma21.com
29	FORMACIÓ I TREBALL EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.	Formació i Treball, Fundación Privada	Reciclaje y recuperación; comercio; servicios a las empresas	Cristobal de Moura 126	Barcelona	933034100	fite@formacioitreball.org
30	FUNDACIÓ ARSIS	Associació ARSIS	Catering, restauración, hostelería	Llefià 1	Badalona	902888607	info@arsis.org
31	FUNDACIÓ CATALANA PRISSA	Fundació Catalana PRISSA	Lavandería; reciclaje y recuperación	Carders 18	Barcelona	933102354	fundacio@prisba.org
32	FUNDACIÓ ENGRUNES	Fundació Engrunes	Reciclaje y recuperación; construcción; comercio	Roca Plana 14-16	Montcada i Reixac	902360387	magea@engrunes.org
33	FUNDACIÓ SANTA MAGDALENA	Fundació Santa Magdalena	Lavandería; reciclaje y recuperación; textil y confección	Pare Miquel 1	Esplugues de Llobregat		
34	FUNDACIÓ TRINIJOVE	Fundació Trinijove	Jardinería; reciclaje y recuperación	Turó de la Trinitat 17	Barcelona	933459224	fundacio@trinijove.org
35	FUTUR JUST EL S.L.	Fundació Futur	Catering, restauración, hostelería; comercio	Hèrcules 3	Barcelona	933021927	futur@futur.cat
36	INTEGRALBA	Associació ALBA	Limpieza y mantenimiento de bosques; jardinería	Pl. Doctor Robert 1	Terrassa	937314845	associacio.alba@drac.com
37	I.S.V., E.I. PLECINPRES	Actuavallès-ACTUEM	Artes gráficas	Mossèn Gaietà 9	Sabadell	937263464	info@plecinpres.com
38	JARDINET SCCL	Jardinet SCCL	Jardinería	Afores 58, local 1-2	Ripollet	935800029	jardinet-sccl@terra.es
39	L'ARCA DEL MARESME EMPRESA INSERCIÓ S.L.L.	L'Arca del Maresme, S.L.L.	Construcción; reciclaje y recuperación; transportes y mudanzas	Amics d'Argentona 4	Argentona	937905560	arca@ccmaresme.es
40	NOU SET SCCL	Ajuntament de Vilafranca	Servicios a las empresas	Cabanyes 21	Vilafranca del Pènedes	938180942	jesteve@entrem-hi.com
41	ONA NOVA, PROJECTES, SERVEIS, CULTURA I OCI	Ona Nova, projectes, serveis, cultura i oci	Catering, restauración, hostelería; servicios a las personas; comercio	Plaça del Mig de Can Clos 7	Barcelona	932239289	onanova@telefonica.net
42	PASSAR VIA, EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.	Fundació El Tres Turons	Servicios a las empresas; construcción; limpieza y mantenimiento de bosques; otros	Farnés 15	Barcelona	934204394	passarvia@terra.es

Las Empresas de Inserción en España

	NOMBRE EMPRESA DE INSERCIÓN	NOMBRE ENTIDAD PROMOTORA	SECTOR	DIRECCIÓN	LOCALIDAD	TELÉFONO	EMAIL
43	PRÒXIMS SERVEIS A DOMICILI E.I.	Fundació FIAS/ Grup CIREM	Construcción; servicios a las empresas y a las personas	Travessera de les Corts 39-43 2ª planta	Barcelona	934499239	proxims@cirem.org
44	RAUXA SCCL. E.I.	Associació Rauxa	Catering, restauración, hostelería; construcción; servicios a las personas; otros	Doctor Rizal 14 baixos	Barcelona	934156298	asrauxa@rauxa.org
45	RAVALTEXT	SURT	Textil y confección	Sant Oleguer 2-4	Barcelona	933290482	surt@surt.org
46	RECIBAIX EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.	Coordinadora Contra la Marginació	Reciclaje y recuperación; transporte y mudanzas	Garraf s/n.	Cornellà de Llobregat	933767528	recibaix@recibaix.com
47	SALTA EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.U.	Fundació Privada Ared	Textil y confección; catering, restauración, hostelería y comercio	Zamora 103-105 soterrani 1-2	Barcelona	933513865	salta@fundacioared.org
48	SERVEIS AL MERCAT SOCIAL (SMS)	Cooperativa Trèvol i Associació APASSOS	Transporte y mudanzas	Antonio Ricardos 24	Barcelona		info@mercasol.net
49	SERVEIS INTEGRALS CLARIANA	Fundació Clariana	Servicios a las empresas y a las personas	Gran Vía Corts Catalanes 657 5è. B	Barcelona	934120778	coordinacio@clariana.org
50	SOLIDANÇA E.I.S.L.	Associació Solidança	Reciclaje y recuperación; transporte y mudanzas; textil y confección; otros	Disseminats 25	Sant Joan Despí	933738922	solidan@teleline.es
51	TAULAJUSTA E.I.S.L.	Taulajusta associació	Reciclaje y recuperación; comercio; transporte y mudanzas; otros	D'Avall 12	Arenys de Mar	937922604	taulajusta@taulajusta.org
52	TERRANOVA	Caritas Diocesana de Barcelona	Jardinería	Pl.Sant Salvador 15	Sabadell	932687910	
53	ANDRÒMINES EINES ASSOLIDES E.I.S.L.	Associació Andromines	Comercio; reciclaje y recuperación; servicios a las personas; otros	Irlanda 27-29 baixos 2	Barcelona	932740627	andromines@andromines.org
54	APRISE CATALUNYA E.I.S.L.	APRISE - Promocions	Construcción; limpieza y mantenimiento de bosques; servicios a las empresas; otros	Bernat Metge 38	Mollet del Vallès	935706593	info@aprise-promocions.org
55	ART INTEGRAT EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.	Fundació Mercè Fontanilles	Construcción; carpintería	Via Laietana 54 1er	Barcelona	932682222	artintegrat@sinergia.org
56	ASSOCIACIÓ ARCA PER A LA INSERCIÓ	Associació Arca per la Reinserció)	Artesanía	Avda. Diagonal 369 pral. 2ª	Barcelona		arca@fundarca.com
57	ASSOCIACIÓ RECURSOS SOLIDARIS	Fundació Iniciatives Solidàries	Artes gráficas; construcción; reciclaje y recuperación; otros	Consell de Cent 145-147 local 2	Barcelona	934241441	administracio@recursosei.org
58	ASSOCIACIÓ TAPIS	Associació Tapis	Lavandería; manipulados; reciclaje y recuperación	Adoberies 9	Vic	938861834	tapisvic@telefonica.net
	BURGOS						
59	CEISLABUR S.L.	Fundación Lesmes	Lavandería; construcción; servicios a las empresas	Pza. San Juan Bautista s/n.	Burgos	947244511	ceislabur@fundacionlesmes.org
60	GRM S.L.	Fundación Lesmes	Reciclaje y recuperación	Poligono Industrial Villalonquéjar Naves TOR	Burgos	947298151	grm@fundacionlesmes.org
61	REUSAD S.L.	Fundación Lesmes	Catering, restauración, hostelería; servicios a las personas	Pza. San Juan Bautista s/n.	Burgos	947461501	reusad@fundacionlesmes.org
	CÁDIZ						
62	NUFAN S.L.	Asociaciones Nueva Juventud de Trille y Nivel	Servicios a l'administración pública	Trille 40 1ª planta	Cádiz	956261428	nufan@telefonica.net
	CANTABRIA						
63	CÀTERING COORCOPAR	Coordinadora Contra El Paro	Catering, restauración, hostelería	Barrio Los Caseríos s/n.	Torrelavega	942806032	catering@coorcopar.com

Las Empresas de Inserción en España

	NOMBRE EMPRESA DE INSERCIÓN	NOMBRE ENTIDAD PROMOTORA	SECTOR	DIRECCIÓN	LOCALIDAD	TELÉFONO	EMAIL
	CASTELLÓN						
64	AGRICULTURA ECOLÒGICA	Fundació Tots Units	Agricultura	Senda Pescadors 62	Vilareal	964525486	fundacio@totsunits-org
65	RECIPLANA RECUPERACIONS	Fundació Tots Units	Reciclaje y recuperación	Miralcamp 81	Vilareal	964533876	reciplana@totsunits.org
66	ROBA TOTS UNITS	Fundació Tots Units	Textil y confección; comercio	Senda Pescadors 58	Vilareal	964525486	fundacio@totsunits-org
	CÓRDOBA						
67	SOLEMCCOR S.L.U.	Caritas Diocesana de Cordoba	Reciclaje y recuperación	Pérez de Castro 3	Cordoba	957470921	empleo@caritascordoba.e.telefonica.net
68	SUPLA MULTISERVICIOS S.L.	Asociación Encuentro en la Calle	Construcción; servicios a las empresas y a las personas	Don Lope de Sosa 20 local	Cordoba	957761269	suplasl@suplasl.es
69	ZOVECO S.L.	ADSAM	Construcción y jardinería	Priego de Cordoba s/n.	Cordoba	957203851	adsam@alcavia.net
	GIRONA						
70	CENTRO ASISTENCIAL CANAAN	Centro Asistencial Canaan	Reciclaje y recuperación	Muralla 42	Banyoles	972582757	centrocanaan@terra.es
71	ECONOMIA SOLIDÀRIA EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.U.	Caritas Diocesana de Girona	Construcción; reciclaje y recuperación; servicios a las empresas	Pujada de la Mercè 8	Girona	972204980	caritas@caritasgirona.cat
72	EI, ADAD-L'ENCANT S.L.U.	ADAD	Jardinería; reciclaje y recuperación, comercio	Fluvià 18-20	Olot	972269908	encant@garrotxa.com
73	E.I. BROT SERVEIS INTEGRALS DE JARDINERIA S.L.	Fundació Obra Social Comunitaria de Bellvitge	Agricultura; limpieza y mantenimiento de bosques; jardinería	Zona Sant Medir s/n.	Sant Gregori	972206516	brot@oscobe.com
74	GARBET SCCL	ESCALER SCCL	Construcción; jardinería; servicios a las personas	Sant Joan Baptista 4	Figueres	972505951	garbet@garbet.coop
75	GRUP HORITZÓ DEL BERGUEDÀ	Grup Horitzó del Berguedà	Servicios a las personas	Plaça Europa 3 baixos	Berga	938212072	ghberga@terra.es
76	ASSOCIACIÓ RECICLA GIRONA	Associació Recicla Girona	Reciclaje y recuperación	Major 285	Salt	972244004	recikla@eresmas.com
	GRANADA						
77	BIOGRANADA, GESTIÓN DE RESIDUOS		Reciclaje y recuperación	Camino de En medio s/n.	Macarena	958412009	mbaena@biogranada.net
78	EL REMIENDO GENIL	Sierra Nevada SCA	Textil y confección	Albahaca Local 14	Granada	958159846	
79	GESTIÓN ECOLÓGICA DE RESIDUOS AVALON	Asociación Avalón	Reciclaje y recuperación	Carretera de Cúllar Vega 3	Granada	958210200	geravalon@yahoo.es
80	OPRODE S.L.	Sierra Nevada SCA	Construcción; jardinería	Ledaña 2 bajos	Granada	958291813	oprode@oprode.com
	GUIPÚZCOA						
81	BIDEBARRI ENPLEGU ZENTRUA S.L.	Ayuntamiento de Oñati	Comercio	Zubillaga 20	Oñati		bidebarri@terra.es
82	EMAÚS BIDASOA	Emaús Fundación Social	Reciclaje y recuperación	Aguerre 1	Irún	943367534	fundacion@emaus.com
83	EMAÚS COMERCIO JUSTO S.L.	Emaús Fundación Social	Reciclaje y recuperación	Plaza Centenario 3	Donostia	943367534	erein@emaus.com
84	EMAÚS DONOSTIA S. COOP. I.S.	Emaús Fundación Social	Reciclaje y recuperación	Camino de Uba 43	Donostia	943367534	donostia@emaus.com
85	OARSOTEK S.L.	Oarsoaldea S.A.	Industria	Astigarraga Bidea 2	Oiartzun	943494129	oarsoaldea@oarsoaldea.net

Las Empresas de Inserción en España

	NOMBRE EMPRESA DE INSERCIÓN	NOMBRE ENTIDAD PROMOTORA	SECTOR	DIRECCIÓN	LOCALIDAD	TELÉFONO	EMAIL
86	URDANETAKOAK S.L.	Escuela medioambiental Itsasgela (Aula de Mar)	Reciclaje y recuperación	Euskadi Etorbidea s/n (Edificio Ciriza)	Pasaia		guipuzcoa@cibergestion.net
87	AMUITZ BERRIKUNTZAK/ MARGOTU	Asociación Erroak (Federación Sartu)	Construcción	Paseo Bizcaia 15-16 bajos	Donostia	943472426	berrikuntza@amuitz.com
88	AMUITZ AHOLKULARITZA S.L.U.	Asociación Erroak (Federación Sartu)	Consultoría	Paseo Bizcaia 15-16 bajos	Donostia	943454889	amuitz@amuitzaholkularitza.com
89	AMUITZ MARGOTU BERRIA S.L.U.	Asociación Erroak (Federación Sartu)	Construcción	Paseo Bizcaia 15-16 bajos	Donostia	943472426	margotuberria@amuitz.com
	HUELVA						
90	HB 11 DIGITAL S.L.	Asociación Tierra Nueva	Artes gráficas	Santiago Apostol 25	Huelva	959258485	direccion@hb11digital.com
91	PINTURAS Y DECORACION CAPSUR, S.L.	Asociación Tierra Nueva	Construcción	C/ gladiolo s/n	Huelva	959821372	gestion@valdocco.org
	ILLES BALEARS						
92	FUNDACIÓ DEIXALLES	Fundació Deixalles	Artes gráficas	Son Gibert 8 A	Palma de Mallorca	971472565	deixalle@reasnet.com
	JAÉN						
93	SERVISUR PARA LA INSERCIÓN S.L.	Asociación Jaen Objetivo Vida	Servicios a las personas	Avda. Senda de los Huertos 5 bajos	Jaen	953241463	jcgalan@jaenpbjetivovida.com
	LA RIOJA						
94	EL TRASTERO S. COOP. LTDA.	Asociación Labor	Reciclaje y recuperación; transporte y mudanzas	Villegas 12	Logroño	941232156	eltrastero@teleline.es
95	ASOCIACIÓN CHAVICAR	Asociación Chavicar	Reciclaje y recuperación	Velez de Guevara 25-27	Logroño	941213720	chavicar@telefonica.net
	ISLAS CANARIAS						
96	ECATAR CANARIAS	Fundación Ataretaco	Reciclaje y recuperación; manipulados; carpintería	Polígono Industrial El Mayorazgo calle diez, nave A	Santa Cruz de Tenerife	922202100	info@ataretaco.com
97	FUNCASOR	FUNCASOR	Manipulados	Carretera General La Laguna - Punta del Hidalgo Km. 8,1	Tegueste	922544052	funcasor@funcasor.org
98	ISONORTE EMPLEO S.L.	Fundación Canaria Isonorte	Comercio; jardinería; agricultura	Avda. El Puente 29 Ofic. 26	La Palma	922414059	gerenciaempresa@isonorte.org
99	TASGASTE S.L.	ACAFAM	Agricultura; jardinería	Ledesma 4 4º	La Palma	922512055	tasgate@eresmas.com
100	ASOCIACIÓN BENÉFICA SOCIAL MAIN (MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA)	CEMAIN (Instituto Hijas de Maria Auxiliadora)	Lavandería; servicios a las personas y a las empresas	San Ignacio 42	Las Palmas de Gran Canaria	928436830	iauxili@step.es
	LLEIDA						
101	AGRUPA'T	AGRUPA'T	Construcción; servicios a las personas; transportes y mudanzas	Ramón y Cajal 14, 3er. 1ª	Lleida	973211597	agrupat@lleida.org
102	ASPROS	Fundació Aspros	Jardinería; reciclaje y recuperación	Avda. de Madrid 21	Lleida	973278087	aspros@aspros.org
103	EMPRESA D'INSERCIÓ TROBALLES	Associació d'Inserció Socio Laboral Troballes	Lavandería; reciclaje y recuperación	Turó de Gardeny Edif. 8 A	Lleida	973289074	ctroballes@caritaslleida.com
104	FUNDACIÓ VOLEM FEINA	Càritas Arxiprestal de Solsona	Reciclaje y recuperación; servicios a las personas; transporte y mudanzas	Avda. Sant Jordi 23	Solsona	973481162	volem fe@terra.es

Las Empresas de Inserción en España

	NOMBRE EMPRESA DE INSERCIÓN	NOMBRE ENTIDAD PROMOTORA	SECTOR	DIRECCIÓN	LOCALIDAD	TELÉFONO	EMAIL
	MADRID						
105	ASOCIACIÓN LA KOMA JOVEN	Asociación La Koma Joven	Carpintería; comercio	Cardenal Herrera Oria 334	Madrid		lakomajoven@telefonica.net
106	BIOMUEBLE S.L.	Asociación Emana	Carpintería	Luis I 22	Madrid	913808571	biomueble@jet.es
107	ECOLÍNEA PRODUCTOS Y SERVICIOS AMBIENTALES S.L.	Asociación Candelita	Comercio; reciclaje y recuperación; textil y confección	Husillo 71	Collado Villalba	915912336	ecolinea@ecolinea.org
108	EMAÚS M-SUR	Emaús Fundación Social	Comercio; reciclaje y recuperación; servicios a las empresas	Ana María 3	Madrid	916949688	madrid-sur@emaus.com
109	EMPRESA DE INSERCION EL ZAGUAN S.L.	Fundación B. San Martín de Porres	Artes gráficas; textil y confección	Via Carpetana 47	Madrid	914717262	elzaguan@elzaguan.org.es
110	GRINVIL S.L.	Fundación Tomillo	Servicios a las personas	Albuñuelas 15	Madrid	913698201	carmen.comendador@tomillo.org
111	INICIATIVAS COMUNITARIAS PARA EL EMPLEO (LA PERLA)	Plan Comunitario de Carabanchel Alto	Catering, restauración, hostelería	Alfonso Fernández 6	Madrid	915080390	plancomcalto@retemail.es
112	IROKO MOBILIARIO Y MONTAJES S.L.	Asociación Cultural La Kalle	Carpintería	Torre de Don Miguel 12	Madrid	913805480	carpinteriairoko@lakalle.com
113	JARDINERIA MULTICOLOR	Transformando	Jardinería; servicios a las personas	Valverde 13 5º	Madrid		jm.menendez@transformando.org
114	MADRETIERRA-EL EDIFICIO	Asociación Semilla	Catering, restauración, hostelería	Paseo Alberto Palacios 13	Madrid	917987269	madretierra@madretierra.semilla.net
115	METAS	Asociación Semilla	Textil y confección	Paseo Alberto Palacios 13	Madrid		metas@metas.semilla.net
116	MILHISTORIAS	Fundación RAIS (Red de Apoyo a la Integración Sociolaboral)	Agricultura; comercio	Ardemans 42 bajo	Madrid	917241363	huertaecologica@milhistorias.es
117	ROMIHILO	Asociación Centro de Animación Sociocultural de Madrid C.A.S.M.	Textil y confección; reciclaje y recuperación	Almagro 28	Madrid	913086519	romihilo@yahoo.es
118	TALLER 99 S.L.	Fundación Labora Caritas Madrid	Textil y confección	Francisco Silvela 32	Madrid	913110251	cm-taller99@caritasmadrid.org
119	ZOCO INICIATIVAS DE EMPLEO S.L.	Asociación Iniciativas		Embajadores 35 local 6	Madrid	915308706	enredalaboral@hotmail.com
120	ALTEA LIMPIEZAS INTEGRALES	Asociación Candelita	Servicios a las empresas	Montera 10-12 3º 5ª	Madrid	913718748	candeli@telefonica.net
121	ASISCAR S.L.	Fundación Labora Caritas Madrid	Servicios a las empresas; transporte y mudanzas	Francisco Silvela 32	Madrid	913557059	asiscar.gerencia@caritasmadrid.org
122	ASMUM S.L.	Asociación Promoción Mujer Caleidoscopio	Catering, restauración, hostelería; servicios a las empresas	Camijno Humanes 16	Móstoles	916465042	A-P-M-C-@terra.es
	MURCIA						
123	ASOCIACIÓN NACIONAL PROYECTO ABRAHAM	Asociación Nacional Proyecto Abraham	Reciclaje y recuperación	Carril Baezas 1. Puente Tocinos	Murcia	968200008	ong.abraham@telefonica.net
124	FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL	Fundación Diagrama	Artes gráficas	Avda. Ciudad de Almería 10	Murcia	968344344	murcia@fundaciondiagrama.es
	NAVARRA						
125	ELKARTE METAL	Fundación Elkarte	Construcción	Avda. San Jorge 42, nave 2	Pamplona	948250599	metal@elkarte.org

Las Empresas de Inserción en España

	NOMBRE EMPRESA DE INSERCIÓN	NOMBRE ENTIDAD PROMOTORA	SECTOR	DIRECCIÓN	LOCALIDAD	TELÉFONO	EMAIL
126	FUNDACIÓN EUROLAN	Fundación Eurolan	Artes gráficas	Avda. Sa Jorge 81 bajos trasera	Pamplona	948198113	eurolan@eurolan.org.es
127	FUNDACIÓN ILUNDAIN	Asociación Haritz Berri	Carpintería; jardinería	San Juan s/n.	Ilundain	948339004	fundacion@fundacionilundain.com
128	NASERMO S.L.	Asociación PM40	Industria; manipulados	Polígono Noain-Esquiroz, zona 5-26	Noain	948324700	info@nasermo.grupogureak.com
129	SERVICIOS Y CONSTRUCCIONES INSERLANTXO S.L.	Asociación Lantxotegi	Construcción	San Lorenzo 22 4º	Iruña		inserlantxo@terra.es
130	VARAZDÍN	Asociación Nuevo Futuro	Reciclaje y recuperación	Pol. Ind. Talluntxe Naves B84/C41/B60	Noain	948311576	varazdin@varazdin.es
	ORENSE						
131	AGROBROCAL PRODUCTOS ECOLOGICOS DE OURENSE S.L.	Caritas Diocesana de Ourense	Agricultura	Lugar Santa Eulalia de Beiro	Ourense	988236819	agrobrocal@hotmail.com
	SALAMANCA						
132	LA ENCINA SERVICIOS INTEGRALES S.L.U.	Caritas Diocesana de Salamanca	Jardinería; servicios a las empresas y a las personas	Hoces del Duratón 57 Polígono El Montalvo II	Salamanca		laencina ei@infonegocio.com
	SEVILLA						
133	GARELLI MULTISERVICIOS S.L.		Reciclaje y recuperación; servicios a las personas	Salesianos 1	Sevilla	954422511	garellimultiser@navegalia.com
134	IDEPSUR S.L.L.	Feansal	Servicios a las empresas; construcción	Avda. Hytasa Plaza Alegre 41	Sevilla		gerencia@idepsur.com
135	SAITMA	Asociación Círculo Nuevos Ceramistas	Artesanía	Rodrigo de Triana 9	Sevilla	954086646	saitma@saitma.com
	TARRAGONA						
136	APTOS TARRAGONA EMPRESA DE INSERCIÓN S.L.	APTOS	Jardinería; servicios a las empresas; industria	Pol. Ind. Riu Clar, carrer Estany s/n. Parc. 5.1.5. Local 32-34	Tarragona	977241786	informacion@grupoaptos.org
	TOLEDO						
137	ASAYMA PVT. CONSTRUCCIÓN	ASAYMA (Asociación de Ayuda al Marginado)	Construcción	San Marcos 10	Toledo	925255697	asaymatoledo@hotmail.com
	VALENCIA						
138	ASOCIACIÓN EL RASTRELL	Asociación El Rastrell	Reciclaje y recuperación; transporte y mudanzas	Flora 10, b	Valencia	963623509	rastrell@ctv.es
139	ECOESPAI SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.L.U.	Obra Mercedaria de Valencia	Jardinería	Botánico 22 bajos	Valencia	963924902	ecoespaijardineria@telefonica.net
140	IMPAR MANTENIMIENTOS S.L.	Iuna Promotora Social S.A.	Jardinería	Silla s/n.	Paterna	961382666	iuna@iuna.org
141	LA IMPRENTA IMAGINÀRIA S.L.	Asociación Àmbit	Artes gráficas	Alcossebre 1 bajo	Valencia	963712712	contactar@imaginaria.es
142	MARIOLA DELS SORELLS S.L.	Luna Promotora Social S.A.	Construcción	Silla s/n.	Paterna		mariolasorells@ina.org
143	PLATAFORMA DE INICIATIVAS SOCIALES	Coordinadora de Colectivos	Servicios a la administración pública; jardinería	Poeta Miguel Hernández 14	Alfafar	963760790	mireion@hotmail.com
144	@RROPA	Fundación Josep, Maria Haro-INTRA	Reciclaje y recuperación	Santísimo Cristo 98 (Barrio del Cristo)	Quart de Poblet	963153513	fundacio jmh@terra.es

Las Empresas de Inserción en España

	NOMBRE EMPRESA DE INSERCIÓN	NOMBRE ENTIDAD PROMOTORA	SECTOR	DIRECCIÓN	LOCALIDAD	TELÉFONO	EMAIL
	VALLADOLID						
145	HORTOJARDIN	ACLAD, Asociación de Ayuda al drogodependiente	Jardinería	Puente la Reina 10	Valladolid	983306466	hortojardin@hortojardin.com
	VIZCAYA						
146	EUSKARRI S. COOP.	Aurrerantz S. Coop.	Servicios a las personas	Padre Lojendio 1, portal oficinas	Bilbao	944792389	euskarri@ssi.bilbao.net
147	AGITSAS S.L.	Asociación Agiantza Elkartea	Construcción; servicios a las empresas y a las personas	Dos de Mayo 20 baixos	Bilbao	944154988	coe@agiantza.org
148	ALKAR BIZIZ S.L.	Asociación Lanberri	Servicios a las personas	Hernani 5, bajos	Bilbao	944155723	info@alkarbiziz.com
149	ASUAKALDE S.L. (JANIBAI JATETXEA)	Bagabiltza Fundazioa	Catering, restauración, hostelería	Torretxu Bidea 2 (Pol. Ind. Sondikalde)	Sondika	944538853	
150	BEROHI S.COOP. I.S.	Rezikleta, S. Coop. I.S. Asociación Lanberri	Reciclaje y recuperación	Polígono Torrelarragoiti planta 6 D	Zamudio	944523374	berohicooperativa@berohi.com
151	BILEKOMEN	Asociación Agiantza	Transporte y mudanzas	Bailén 11, bajos	Bilbao	944154199	oraintxebi@oraintxebi.com
152	DREAM FACTORY S. COOP. I.S.	Asociación Aurkilan	Artes gráficas	Barrio San Vicente s/n.	Zarátamo		info@dfcreaciones.com
153	EFICIENT SERVICIOS GENERALES INTEGRADOS S.L.	Fundación Integrando	Servicios a las empresas y a las personas	Ibarra 7 dpto. 2	Erandio	944175720	info@limpiezaseficient.com
154	EKIBER S. COOP. I.S. (EMAÚS)	Rezicleta S. Coop. I.S, Behori S. Coop. I.S., Asociación Lanberri	Reciclaje y recuperación	Hernani 5 bajos	Bilbao	944167400	ekiber@rezicleta.com
155	EKOTOPIA GARBI ENERGIAK S.L.	Asociación Agiantnza Elkartea	Servicios a las empresas y a la administración pública	Dos de Mayo 20 bajos	Bilbao	944154988	coe@agiantza.org
156	ELKAR PROTEO S. COOP.. I.S.	Agintzari S. Coop. I.S.	Servicios a las empresas	Ramón y Cajal 48 1º D	Bilbao	944168896	emaus@emausnet.com
157	EMAÚS BILBAO S. COOP. I.S.	Traperos Emaus Bilbao	Reciclaje y recuperación	Avda. Sabino de Arana 42	Bilbao	944167400	emaus@emausnet.com
158	EMAÚS EZKERRALDEA S.L.U.	Emaús Bilbao S. Coop. I.S.	Reciclaje y recuperación	Prim 64	Bilbao	944168896	emaus@emausnet.com
159	ERAKUS-GOIZTIRI S.L.	Asociación Goiztiri Erakus S.L:	Manipulados	Polígono Martiartu calle 1, nave 32	Arrigorriaga	944780541	webmaster@goiztiri.euskanet.net
160	GOILURRA S.L.	Asociación Goiztiri	Reciclaje y recuperación	Landaburu 20 sótano 3	Barakaldo	944780541	goilurra@goiztiri.org
161	ITURRITEK S.L.	Fundación Peñascal Zunbeltz S. Coop.	Construcción	Pl. Belategui 1, lonja	Bilbao	944103755	txusma@ubera.com
162	JANTZIPREST S.L.U.	Fundación Aldauri	Lavandería; textil y confección	Bilbao la Vieja 6, lonja	Bilbao		aldauri@euskalnet.net
163	KAIALURKO S.L.U.	Emaús Bilbao S. Coop. I.S.	Transporte y mudanzas	Mazustegui 21	Bilbao	944168896	emaus@emausnet.com
164	KEIMA ANIMAZIOA S.L.	Asociación Gaztaroa (Federación Sartu)	Ocio y animación	Bailen 7 1º Dpto. 3	Bilbao	944792255	keima@sartu.org
165	KIDETZA KOLOR S.L.L.	Asociación Gaztaroa	Construcción	Bailen 5 sotano izq.	Bilbao	944167904	kidetzacolor@sartu.org
166	KRIKETA S.L.	Asociación Sartu Vizcaya	textil y confección	Andra Mari 37 entreplanta 12	Larrabetzu	944557135	kriketa@kriketa.com
167	KUPELAN KENTUCKY COOP.	Aurkilan	Catering, restauración, hostelería	Perez Galdós 22	Bilbao	944395655	imintegui@campus-web.com
168	KUTTUN, SERVICIO DE CANGUROS S.L.	Asociación Lanberri	Servicios a las personas	Santa María 10	Bilbao		kuttun@kuttun.org
169	LIBURKI S.L.L.	Asociación Bizitegi	Artes gráficas	Uribarri 1 bajo	Bilbao	944462279	liburki@euskalerria.org

Las Empresas de Inserción en España

	NOMBRE EMPRESA DE INSERCIÓN	NOMBRE ENTIDAD PROMOTORA	SECTOR	DIRECCIÓN	LOCALIDAD	TELÉFONO	EMAIL
170	LOGICART S. COOP	Aurkilan	Reciclaje y recuperación; comercio	Malabrigo 2 A	Zalla		anskarportillo@hotmail.com
171	MONTAKETAK S.L.	Fundación Peñascal	Manipulados	Polígon Lapatza Lapatza nave 10	Basauri	946710057	juanjo@montaketak.com
172	RESTAURANTE BILBAO, SERVICIOS DE HOSTELERÍA S.L.	Fundación Peñascal Zunbeltz S. Coop.	Catering, restauración, hostelería	Ctra. Larrastiku 2	Bilbao	944703194	restaurantebilbao@ubera.com
173	REZIKLETA, COOPERATIVA INICIATIVA SOCIAL (EMAUS)	Asociación Rezikleta	Reciclaje y recuperación	Polígono Rorrelarragoiti - Barrio San Martín 142	Zamudio	944523374	rezikleta@rezikleta.com
174	SERVICIOS TEC. REHABILITACIÓN Y ACONDICIONAMIENTO S.L.L.	ASLE - Can Ensenya - Emaús	Construcción	Obispo Orueta 1 1º	Bilbao	944354730	ipl@asle.es
175	SOKAIRE SERVICIOS DE LIMPIEZA S.L.	Asociación Gaztaroa (Federación Sartu)	Servicios a las empresas y a las personas	Bailén 5 sotano izda.	Bilbao	944167904	sokaire@sartu.org
176	SUKALPREST S.L.	Invesco Inversiones Arrasate Gaztaroa (Federación Sartu)	Construcción	Ledesma 4 4º	Bilbao	944232612	autoempleo@invesco-consult-ing.com
177	TXUKUNBERRI GARBIKETAK S.L.	Asociación Zabaltzen	Limpieza y mantenimiento de bosques	Murueta Torre 8 bajos F-G	Durango	946200449	txukunberri@txukunberri.com
178	ZURTEK S.L.	Fundación Peñascal Zunbeltz S. Coop.	Carpintería; manipulados	Ctra. Yurre - Dima s/n.	Dima	946311747	info@zurtek.net
	ZARAGOZA						
179	AIVICA S.L.	Fundación Integración y Empleo	Comercio; manipulados; servicios a las empresas	Monasterio de las Huelgas 23, nave 2	Zaragoza	976475981	
180	CELTADIA	Fundación El Tranvía	Servicios a las personas	Sol 27	Zaragoza	976410430	celtadia@terra.es
181	CONSOLIDA OLIVER S.L.	Fundación Adunare	Construcción; jardinería	Juan Gallart 13	Zaragoza	976536969	consolida@adunare.org
182	INSERCIÓN Y TRABAJO S.L.	Fundación Federico Ozanam	Construcción; carpintería; servicios a las empresas	Ramón y Cajal 24	Zaragoza	976443366	inserta@ozanam.com
183	MAPISER S.L.	Fundación Picarral	Jardinería; servicios a las empresas; trans-portes y mudanzas; otros	Pol. Ind. Alcalde Caballero, Monasterio de las Huelgas 23	Zaragoza	976204191	info@mapiser.com
184	MAS MANOS	Fundación Adunare	Servicios a las personas	Checa 33-35 local	Zaragoza	976270541	masmanos@adunare.org
185	REFUGIO REINSERCION S.L.U.	Hermana del Refugio	Reciclaje y recuperación; manipulados	Ctra. Catellón km. 227 Polígono Prides	Cartuja Baja	976454545	reinserc@terra.es
186	TIEBEL S. COOP	Grupo Sercoval y Fundación El Tranvía	Servicios a las personas	Fray Luis Urbano 27 local 2	Zaragoza	976596758	tiebel@tiebelcooperativa.com
187	TRANVIASER S.L.	Fundación El Tranvía	Reciclaje y recuperación	Fray Luis Urbano 11	Zaragoza	976498904	ftranvia@ftranvia.org
188	ARAPACK S.L.	Fundación Picarral	Manipulados	Monasterio de las Huelgas 23, nave 3	Zaragoza	976479064	info@arapack.s.l.

Agricultura

26 EN-LLAÇ
64 AGRICULTURA ECOLÒGICA
73 E.I. BROT SERVEIS INTEGRALS DE JARDINERIA S.L.
98 ISONORTE EMPLEO S.L.
99 TASGASTE S.L.
116 MILHISTORIAS
131 AGROBROCAL PRODUCTOS ECOLOGICOS DE OURENSE S.L.

Artesanía

56 ASSOCIACIÓ ARCA PER A LA INSERCIÓ
135 SAITMA

Artes gráficas

8 AMAYADIGITAL S.L.U.
25 EMPRESA DE INSERCIO NO A L'ATUR (EINA)
37 I.S.V., E.I. PLECINPRES
57 ASSOCIACIÓ RECURSOS SOLIDARIS
90 HB 11 DIGITAL S.L.
92 FUNDACIÓ DEIXALLES
109 EMPRESA DE INSERCION EL ZAGUÁN S.L.
124 FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL
126 FUNDACIÓN EUROLAN
141 LA IMPRENTA IMAGINÀRIA S.L.
152 DREAM FACTORY S. COOP. I.S.
169 LIBURKI S.L.L.

Carpintería

14 SERVINTEGRAL
18 CAN ENSENYA EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
22 ED ASSOCIACIÓ EDUCATIVA SÒCIOLABORAL
28 FORMA 21 EL, S.L.
55 ART INTEGRAT EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
96 ECATAR CANARIAS
105 ASOCIACIÓN LA KOMA JOVEN
106 BIOMUEBLE S.L.
112 IROKO MOBILIARIO Y MONTAJES S.L.

127 FUNDACIÓN ILUNDAIN
178 ZURTEK S.L.
182 INSERCIÓN Y TRABAJO S.L.

Catering, restauración y hostelería

7 ZABALTEGI JUDIZMENDI S.L.U.
1 MULTISERVICIOS ZAHORÍ S.L.
15 CÀTERING CAPARRA
17 BCN IDEAS Y EMPLEO 2005 EL S.L.
24 E.I. GD'AI S.L.
26 EN-LLAÇ
30 FUNDACIÓ ARSIS
35 FUTUR JUST EL S.L.
41 ONA NOVA, PROJECTES, SERVEIS, CULTURA I OCI
44 RAUXA SCCL. E.I.
47 SALTA EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.U.
61 REUSAD S.L.
63 CÀTERING COORCOPAR
111 INICIATIVAS COMUNITARIAS PARA EL EMPLEO (LA PERLA)
114 MADRETIERRA-EL EDIFICIO
122 ASMUM S.L.
149 ASUAKALDE S.L. (JANIBAI JATETXEA)
167KUPELAN KENTUCKY COOP.
172 RESTAURANTE BILBAO, SERVICIOS DE HOSTELERÍA S.L.

Comercio

10 ASOCIACIÓN PROYECTO LÁZARO
13 RIQUIRRAQUE EMAÚS S.L.U.
21 DRAPAIRES D'EMAÚS
25 EMPRESA DE INSERCIO NO A L'ATUR (EINA)
29 FORMACIÓ I TREBALL EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
32 FUNDACIÓ ENGRUNES
35 FUTUR JUST EL S.L.
41 ONA NOVA, PROJECTES, SERVEIS, CULTURA I OCI
51 TAULAJUSTA E.I.S.L.
53 ANDRÒMINES EINES ASSOLIDES E.I.S.L.
66 ROBA TOTS UNITS
72 EI, ADAD-L'ENCANT S.L.U.
81 BIDEBARRI ENPLEGU ZENTRUA S.L.
98 ISONORTE EMPLEO S.L.
105 ASOCIACIÓN LA KOMA JOVEN

107 ECOLÍNEA PRODUCTOS Y SERVICIOS AMBIENTALES S.L.
108 EMAÚS M-SUR
116 MILHISTORIAS
170 LOGICART S. COOP
179 AIVICA S.L.

Construcción

11 ASOCIACIÓN EL CEREZO
12 MULTISERVICIOS ZAHORÍ S.L.
14 SERVINTEGRAL
18 CAN ENSENYA EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
19 CORINSERT
20 DIMAS, ASSOCIACIÓ PER A LA INTERVENCIÓ SOCIAL INTEGRAL
26 EN-LLAÇ
27 FOMENT DEL TREBALL COL·LECTIU
28 FORMA 21 EL, S.L.
32 FUNDACIÓ ENGRUNES
39 L'ARCA DEL MARESME EMPRESA INSERCIÓ S.L.L.
42 PASSAR VIA, EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
43 PRÒXIMS SERVEIS A DOMICILI E.I.
44 RAUXA SCCL. E.I.
54 APRISE CATALUNYA E.I.S.L.
55 ART INTEGRAT EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
57 ASSOCIACIÓ RECURSOS SOLIDARIS
59 CEISLABUR S.L.
68 SUPLA MULTISERVICIOS S.L.
69 ZOVECO S.L.
71 ECONOMIA SOLIDÀRIA EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.U.
74 GARBET SCCL
80 OPRODE S.L.
87 AMUITZ BERRIKUNTZAK/ MARGOTU
88 AMUITZ AHOLKULARITZA S.L.U.
89 AMUITZ MARGOTU BERRIA S.L.U.
91 PINTURAS Y DECORACION CAPSUR, S.L.
101 AGRUPA'T
125 ELKARTE METAL
129 SERVICIOS Y CONSTRUCCIONES INSERLANTXO S.L.
134 IDEPSUR S.L.L.
134 IDEPSUR S.L.L.
137 ASAYMA PVT CONSTRUCCIÓN
137 ASAYMA PVT CONSTRUCCIÓN
142 MARIOLA DELS SORELLS S.L.

147 AGITSAS S.L.
161 ITURRITEK S.L.
165 KIDETZA KOLOR S.L.L.
174 SERVICIOS TEC. REHABILITACIÓN Y ACONDICIONAMIENTO S.L.L.
176 SUKALPREST S.L.
181 CONSOLIDA OLIVER S.L.
182 INSERCIÓN Y TRABAJO S.L.

Industria

85 OARSOTEK S.L.
128 NASERMO S.L.
136 APTOS TARRAGONA EMPRESA DE INSERCIÓN S.L.

Jardinería

1 GARBINGURU, SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.L.U.
20 DIMAS, ASSOCIACIÓ PER A LA INTERVENCIÓ SOCIAL INTEGRAL
27 FOMENT DEL TREBALL COL·LECTIU
34 FUNDACIÓ TRINIJOVE
36 INTEGRALBA
38 JARDINET SCCL
52 TERRANOVA
69 ZOVECO S.L.
72 EI, ADAD-L'ENCANT S.L.U.
73 E.I. BROT SERVEIS INTEGRALS DE JARDINERIA S.L.
74 GARBET SCCL
80 OPRODE S.L.
98 ISONORTE EMPLEO S.L.
99 TASGASTE S.L.
102 ASPROS
113 JARDINERIA MULTICOLOR
127 FUNDACIÓN ILUNDAIN
132 LA ENCINA SERVICIOS INTEGRALES S.L.U.
136 APTOS TARRAGONA EMPRESA DE INSERCIÓN S.L.
139 ECOESPAI SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.L.U.
140 IMPAR MANTENIMIENTOS S.L.
143 PLATAFORMA DE INICIATIVAS SOCIALES
145 HORTOJARDIN
181 CONSOLIDA OLIVER S.L.
183 MAPISER S.L.

Lavandería

2 GESTIÓN DE RECURSOS Y SERVICIOS ISLADA S.L.
31 FUNDACIÓ CATALANA PRISSA
33 FUNDACIÓ SANTA MAGDALENA
58 ASSOCIACIÓ TAPIS
59 CEISLABUR S.L.
100 ASOCIACIÓN BENÉFICA SOCIAL MAIN (MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA)
103 EMPRESA D'INSERCIÓ TROBALLES
143 PLATAFORMA DE INICIATIVAS SOCIALES
145 HORTOJARDIN
162 JANTZIPREST S.L.U.
181 CONSOLIDA OLIVER S.L.
183 MAPISER S.L.

Limpieza y mantenimiento de bosques

1 GARBINGURU, SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.L.U.
16 AFMA
24 E.I. GD'AI S.L.
36 INTEGRALBA
42 PASSAR VIA, EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
54 APRISE CATALUNYA E.I.S.L.
73 E.I. BROT SERVEIS INTEGRALS DE JARDINERIA S.L.
177 TXUKUNBERRI GARBIKETAK S.L.

Manipulados

22 ED ASSOCIACIÓ EDUCATIVA SÒCIOLABORAL
23 E.I. CODEC S.L.
25 EMPRESA DE INSERCIO NO A L'ATUR (EINA)
58 ASSOCIACIÓ TAPIS
96 ECATAR CANARIAS
97 FUNCASOR
128 NASERMO S.L.
159 ERAKUS-GOIZTIRI S.L.
171 MONTAKETAK S.L.
178 ZURTEK S.L.
179 AIVICA S.L.
185 REFUGIO REINSERCION S.L.U.
188 ARAPACK S.L.

Las Empresas de Inserción en España

Ocio y animación

164 KEIMA ANIMAZIOA S.L.

Reciclaje y recuperación

9 RECUPERACIÓN Y RECICLAJE R QUE R SC DE CLM
10 ASOCIACIÓN PROYECTO LÁZARO
13 RIQUIRRAQUE EMAÚS S.L.U.
20 DIMAS, ASSOCIACIÓ PER A LA INTERVENCIÓ SOCIAL INTEGRAL
21 DRAPAIRES D'EMAÚS
29 FORMACIÓ I TREBALL EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
31 FUNDACIÓ CATALANA PRISSA
32 FUNDACIÓ ENGRUNES
33 FUNDACIÓ SANTA MAGDALENA
34 FUNDACIÓ TRINIJOVE
39 L'ARCA DEL MARESME EMPRESA INSERCIÓ S.L.L.
46 RECIBAIX EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
50 SOLIDANÇA E.I.S.L.
51 TAULAJUSTA E.I.S.L.
53 ANDRÒMINES EINES ASSOLIDES E.I.S.L.
57 ASSOCIACIÓ RECURSOS SOLIDARIS
58 ASSOCIACIÓ TAPIS
60 GRM S.L.
65 RECIPLANA RECUPERACIONS
67 SOLEMCCOR S.L.U.
70 CENTRO ASISTENCIAL CANAAN
71 ECONOMIA SOLIDÀRIA EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.U.
72 EI, ADAD-L'ENCANT S.L.U.
76 ASSOCIACIÓ RECICLA GIRONA
77 BIOGRANADA, GESTIÓN DE RESIDUOS
79 GESTIÓN ECOLÓGICA DE RESIDUOS AVALON
82 EMAÚS BIDASOA
83 EMAÚS COMERCIO JUSTO S.L.
84 EMAÚS DONOSTIA S. COOP. I.S.
86 URDANETAKOAK S.L.
94 EL TRASTERO S. COOP. LTDA.
95 ASOCIACIÓN CHAVICAR
96 ECATAR CANARIAS
102 ASPROS
103 EMPRESA D'INSERCIÓ TROBALLES
104 FUNDACIÓ VOLEM FEINA
107 ECOLÍNEA PRODUCTOS Y SERVICIOS AMBIENTALES S.L.

108 EMAÚS M-SUR
117 ROMIHILO
123 ASOCIACIÓN NACIONAL PROYECTO ABRAHAM
130 VARAZDÍN
133 GARELLI MULTISERVICIOS S.L.
138 ASOCIACIÓN EL RASTRELL
144 @RROPA
150 BEROHI S.COOP. I.S.
154 EKIBER S. COOP. I.S. (EMAÚS)
157 EMAÚS BILBAO S. COOP. I.S.
158 EMAÚS EZKERRALDEA S.L.U.
160 GOILURRA S.L.
170 LOGICART S. COOP
173 REZIKLETA, COOPERATIVA INICIATIVA SOCIAL (EMAUS)
185 REFUGIO REINSERCION S.L.U.
187 TRANVIASER S.L.

Servicios a la administración pública

18 CAN ENSENYA EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
62 NUFAN S.L.
143 PLATAFORMA DE INICIATIVAS SOCIALES

Servicios a las empresas

3 GIZARLINE, TELECOMUNICACIÓN COMUNITARIA S.L.
5 KOMUNIKA DIGITAL S.L.L.
6 TINKO GARBIKETAK S.L.
17 BCN IDEAS Y EMPLEO 2005 EL S.L.
23 E.I. CODEC S.L.
27 FOMENT DEL TREBALL COL·LECTIU
29 FORMACIÓ I TREBALL EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
40 NOU SET SCCL
42 PASSAR VIA, EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
43 PRÒXIMS SERVEIS A DOMICILI E.I.
54 APRISE CATALUNYA E.I.S.L.
59 CEISLABUR S.L.
68 SUPLA MULTISERVICIOS S.L.
71 ECONOMIA SOLIDÀRIA EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.U.
100 ASOCIACIÓN BENÉFICA SOCIAL MAIN (MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA)
108 EMAÚS M-SUR
120 ALTEA LIMPIEZAS INTEGRALES

121 ASISCAR S.L.
122 ASMUM S.L.
134 IDEPSUR S.L.L.
136 APTOS TARRAGONA EMPRESA DE INSERCIÓN S.L.
156 ELKAR PROTEO S. COOP. I.S.
175 SOKAIRE SERVICIOS DE LIMPIEZA S.L.
179 AIVICA S.L.
182 INSERCIÓN Y TRABAJO S.L.

Servicios a las empresas y a la administración pública

155 EKOTOPIA GARBI ENERGIAK S.L.

Servicios a las empresas y a las personas

49 SERVEIS INTEGRALS CLARIANA
132 LA ENCINA SERVICIOS INTEGRALES S.L.U.
147 AGITSAS S.L.
153 EFICIENT SERVICIOS GENERALES INTEGRADOS S.L.

Servicios a las personas

2 GESTIÓN DE RECURSOS Y SERVICIOS ISLADA S.L.
4 IKATZBIZI S.L.
6 TINKO GARBIKETAK S.L.
12 MULTISERVICIOS ZAHORÍ S.L.
41 ONA NOVA, PROJECTES, SERVEIS, CULTURA I OCI
43 PRÒXIMS SERVEIS A DOMICILI E.I.
44 RAUXA SCCL. E.I.
53 ANDRÒMINES EINES ASSOLIDES E.I.S.L.
61 REUSAD S.L.
6 SUPLA MULTISERVICIOS S.L.
74 GARBET SCCL
75 GRUP HORITZÓ DEL BERGUEDA
93 SERVISUR PARA LA INSERCIÓN S.L.
100 ASOCIACIÓN BENÉFICA SOCIAL MAIN (MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA)
101 AGRUPA'T
104 FUNDACIÓ VOLEM FEINA
110 GRINVIL S.L.
113JARDINERIA MULTICOLOR
133 GARELLI MULTISERVICIOS S.L.
146 EUSKARRI S. COOP.

148 ALKAR BIZIZ S.L.
168 KUTTUN, SERVICIO DE CANGUROS S.L.
175 SOKAIRE SERVICIOS DE LIMPIEZA S.L.
180 CELTADIA
184 MAS MANOS
186 TIEBEL S. COOP

Textil y confección

33 FUNDACIÓ SANTA MAGDALENA
45 RAVALTEXT
47 SALTA EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.U.
50 SOLIDANÇA E.I.S.L.
66 ROBA TOTS UNITS
78 EL REMIENDO GENIL
107 ECOLÍNEA PRODUCTOS Y SERVICIOS AMBIENTALES S.L.
109 EMPRESA DE INSERCION EL ZAGUÁN S.L.
115 METAS
117 ROMIHILO
118 TALLER 99 S.L.
162 JANTZIPREST S.L.U.
166 KRIKETA S.L.

Transporte y mudanzas

39 L'ARCA DEL MARESME EMPRESA INSERCIÓ S.L.L.
46 RECIBAIX EMPRESA D'INSERCIÓ S.L.
48 SERVEIS AL MERCAT SOCIAL (SMS)
50 SOLIDANÇA E.I.S.L.
51 TAULAJUSTA E.I.S.L.
94 EL TRASTERO S. COOP. LTDA.
101 AGRUPA'T
104 FUNDACIÓ VOLEM FEINA
115 METAS
117 ROMIHILO
118 TALLER 99 S.L.
121 ASISCAR S.L.
138 ASOCIACIÓN EL RASTRELL
151 BILEKOMEN
162 JANTZIPREST S.L.U.
163 KAIALURKO S.L.U.
166 KRIKETA S.L.
183 MAPISER S.L.

11. BIBLIOGRAFÍA

- AYLLÓN, S.; MERCADER, M.; RAMOS. X. et al (2005). "Estructura social i desigualtats a Catalunya". Vol. II *Pobresa, salut, joventut, habitatge i llengua*. Fundació Jaume Bofill, Barcelona: Editorial Mediterrània.

- AIRES, 3E Consultors (2006). "El treball en xarxa: una estratègia contra l'exclusió social (Pla estratègic d'AIRES)", AIRES-plataforma catalana d'empreses d'inserció, Barcelona.
<http://www.airescat.net/cgi-bin/as00.asp> [Consulta: setembre 2007]

- ALVIRA MARTIN, F (2004). "Cuadernos metodológicos", Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

- CASTIÑEIRA, A. (coord.) (2003). *Llibre Blanc del Tercer Sector Civico-social*, Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de la Presidència, Centre d'Estudis de Temes Contemporanis (CETC)

- CORBETTA, P. (2002). *Metodología y técnicas de investigación social* , Madrid: Mc Graw-Hill.

- CLAVER, NÚRIA; VIDAL, ISABEL (noviembre 2003). "Las empresas sociales en el ámbito de la integración por el trabajo", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 46, pàg. 39-62.

- ESTIVILL, J.; BERNEY, J; DE LA HOZ, J. M. (noviembre 1995). *Las empresas sociales en España (las cooperativas sociales y las empresas de inserción)*, Barcelona: Gabinet d'estudis socials.

- Federación Española de Entidades de Empresas de Inserción (2003). *Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España*, Madrid: Editorial Popular.

- Fundació Un Sol Món (2006). *Generant il·lusions promovent canvis. 5 anys de suport a projectes d'inserció laboral* , Barcelona: Fundació Un Sol Món

- Fundació Lluis Vives (2005). "Tercer Sector en Espanya". *Revista Española del Tercer Sector*. Núm 1.

- Fundación Gaztelán. "Manual de Clàusulas Sociales", http://gaztelan.org/archivos_pdf/Capitulo1.pdf [consulta agost 2007]

- "Les empreses d'inserció: una alternativa a l'exclusió, Barcelona, 24 d'abril de 1995", Ajuntament de Barcelona, Gerència de l'àmbit de benestar social.1996

- "Las empresas de inserción en Aragón: características, evolución y futuro", Carmen Marcuello, Ana Bellostas, Juan Camón, Chaime Marcuello, José Mariano Moneva, Fundación Economía Aragonesa FUNDEAR, Documento de Trabajo nº 15/05, 2005.
<http://www.fundear.es/fotosbd/809578212rad27EFA.pdf> [Consulta: 10 novembre 2006]

- LÓPEZ ARANGUREN L. M. (2002). *Las empresas de inserción en España: un marco de aprendizaje para la inserción laboral* , Madrid, Consejo Económico y social.

- MORALES, J.L (coord.); Rodríguez, E.L (2001). *La inserción sociolaboral: reflexiones sobre la pràctica*, Madrid: Editorial Popular.

- MIGUEL, G. (coord.) (2003). "Las empresas de inserción: su acceso a la contratación pública", Caja de Burgos.

- OBSERVATORIO ANDALUZ DE EMPRESAS DE INSERCIÓN (2004). "Las empresas de inserción en Andalucía: hacia un balance social", Huelva: Observatorio Local de Empleo. Centro de Investigación de la Universidad de Huelva <http://www.ole.uhu.es/ > [Consulta: 10 novembre 2006]

- SUBIRATS, J. (dir.) (2004). *Pobreza y exclusión social. Un analisis de la realidad española y europea,* Colección Estudios Sociales. Volum 16. Fundació "La Caixa".

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

- VIDAL, I. (coord.) (1996). "Inserción social por el trabajo. Una visión Internacional", Barcelona: Centro de Investigación de Economía y Sociedad (CIES).

- VV.AA. (noviembre 1999). "Empresas de Inserción", *Políticas sociales en Europa*, núm. 6, Editorial Hacer.

- VV.AA. (octubre-diciembre 1999 y enero-marzo 2000). "Las empresas de inserción a debate. Economía Social e Inserción por lo Económico", *Documentación social*. Revista de estudios Sociales y de Sociología aplicada. "Las empresas de inserción a debate. Economía Social e Inserción por lo Económico" Núm. 117-118 (octubre-diciembre 1999 y enero-marzo 2000).

Ponències

- *Políticas de empleo y empresas de inserción: marco normativo y social.* Eduardo Rojo Torrecilla. Jornadas Regionales: *Las empresas de inserción en la economía social.* Burgos, 2004.

Pàgines web consultades

- Central de Balances del Banco de España, Resultados anuales de las empresas no financieras, 2005. <www.bde.es/informes/be/cb/cb05gs.pdf> [Consulta: 20 de març de 2007].

- Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial (CIDEM). <www.cidem.com/>. [Consulta: 25 de març de 2007].

- Compra Social http://www.comprasocial.net/ [Consulta: de novembre 2006 a setembre 2007].

- Dirección General de Política de la PYME. <www.ipyme.org> [Consulta: 21 de març de 2007].

- Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya <http://www.gencat.cat/treball/>. [Consulta: 22 de març de 2007].

- Departament d'Economia i Finances de la Generalitat de Catalunya (2005). *Informe anual de l'empresa catalana* (IAEC). <http://www.gencat.net/economia/doc/doc_71034990_1.pdf> [Consulta: 2 d'abril de 2007].

- Empresas de Inserción y Solidarias en la Comunidad Autónoma Vasca. Catalogo 2006 http://catalogosocial.net/pdf/catalogocastellano.pdf [Consulta: de novembre 2006 a setembre 2007].

- Instituto Nacional de Estadística (INE). <http://www.ine.es/>. [Consulta: 19 de juny de 2007].

- Institut d'Estadística de Catalunya. <www.idescat.net> [Consulta: 21 de març de 2007].

- Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. <http://www.mityc.es/> [Consulta: 25 de març de 2007].

- Pimec. <http://www.pimec.es>. [Consulta: 26 de març de 2007].

Federacions d'empreses d'inserció

- Asociación Madrileña de entidades y empresas de inserción
www.ameei.org

- Associació Intersectorial de Recuperadors i Empreses Socials de Catalunya (AIRES)
www.airescat.net

- Associació Catalana d'Empreses d'Inserció (ACEI)
www.acei-cat.org

- Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía (EIDA)
www.eida-andalucia.com

- Federación Española de Entidades y Empresas de Inserción (FEEDEI)
www.fedei.org

- Federación Castellano Leonesa de Empresas de Inserción
http://www.feclei.org/

Las Empresas de Inserción en España

Normativa legal consultada

- LLEI 27/2002 de 20 de desembre de 2002, sobre mesures legislatives per a regular les empreses d'inserció sociolaboral. DOGC núm. 3793 de 3 de gener de 2003, pàg. 53. <https://www.gencat.net/diari/3793/02353042.htm> [Consulta: agost 2007]

- DECRET 277/2003, de 4 de novembre, de funcionament i competència del Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya. DOGC núm. 4013 de 22 de novembre de 2003, pàg. 22616. <https://www.gencat.net/diari/4013/03300040.htm> [Consulta: agost 2007]

- DECRETO 32/2003 de 13 de marzo de 2003, BOCM núm. 70 de 24 de marzo de 2003

- Ordre TRE/120/2007, de 17 d'abril, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió d'ajuts del Departament de Treball per a la inserció laboral de les persones en situació o greu risc d'exclusió mitjançant empreses d'inserció laboral, DOGC, núm. 4878 de 8 de maig de 2007, pàg. 15832. <www.gencat.net/diari/4878/07103016.htm>[Consulta: agost 2007]