

Las Empresas de Inserción en Aragón: Características, Evolución y Futuro

Carmen Marcuello, *Universidad de Zaragoza*

Ana Bellostas, *Universidad de Zaragoza*

Juan Camón, *Universidad de Zaragoza*

Chaime Marcuello, *Universidad de Zaragoza*

José Mariano Moneva, *Universidad de Zaragoza*

Este documento de trabajo forma parte de la segunda convocatoria de proyectos de investigación sobre economía aragonesa de FUNDEAR (2005).

Documento de Trabajo nº 15/05

Este trabajo, así como una versión ampliada del mismo, puede consultarse en la página web de FUNDEAR:

<http://www.fundear.es>

Edita: Fundación Economía Aragonesa FUNDEAR

Impresión: INO Reproducciones S.A.

ISSN: 1696-2125

D.L.: Z-813-2003

© de la edición, Fundación Economía Aragonesa, 2005

© del texto, los autores, 2005

La serie Documentos de Trabajo que edita FUNDEAR, incluye avances y resultados de los trabajos de investigación elaborados como parte de los programas y proyectos en curso. Las opiniones vertidas son responsabilidad de los autores. Se autoriza la reproducción parcial para fines docentes o sin ánimo de lucro, siempre que se cite la fuente.

Resumen

Las empresas de inserción comparten con las organizaciones no lucrativas rasgos básicos como los siguientes: (i).ser entidades privadas que no reparten beneficios entre sus propietarios; (ii).cuyos fines son de interés general; (iii).entre las personas ocupadas en el proyecto hay voluntarios o personas que trabajan sin recibir una remuneración explícita. Mientras que, a su vez, son empresas que compiten en el mercado dentro de sectores habituales para la empresa “común y corriente”, con las mismas condiciones de competencia y con la obligación de ser rentables. En este documento se desarrollan los siguientes objetivos. Primero, recuperar la memoria del proceso seguido en Aragón en la creación y desarrollo de las empresas de inserción. En segundo lugar, acotar la definición, características y especificidades de las empresas de inserción social en Aragón. En tercer lugar, comparar esta realidad con las realidades de otras comunidades autónomas. En cuarto lugar, examinar y contrastar el impacto social de las empresas de inserción aragonesas y proponer un modelo de análisis del impacto social de su trabajo. Finalmente, se proponen líneas de futuro para este conjunto de empresas.

Palabras clave: Empresas de inserción, impacto social.

Código JEL: L3

Abstract

Social insertion companies share basic features with non-profit organisations. These basic features include the following: i) both are private entities and do not distribute benefits among their owners, ii) their goals are of general interest, iii) Volunteers or people that do not perceive any explicit return are among those that work for the projects. Nonetheless, at the same time, both types of firm are market players in sectors where the other “normal” firms exist. They share the same competitive rules and the obligation to make a profit. This paper pursues five objectives. The first is to remember the process of creation and development of the social insertion companies. The second objective is to review the definition, features and peculiarities of the Aragonese insertion firms. The third is to establish comparisons with the behaviour of these firms in other Autonomous Communities. The fourth is to examine and test the social impact of these insertion firms and propose a model of analysis of the social impact of their work. Finally, possible future developments for these firms are proposed.

Keywords: Social insertion companies, social impact

JEL Classification: L3

ÍNDICE

Nº pág

Introducción	9
1. Haciendo memoria: el proceso de creación y desarrollo de las Empresas de Inserción en Aragón	10
2. Las Empresas de Inserción Aragonesas	20
2.1 Definiéndose: la definición de la AREI	20
2.2 Marco legal aragonés en materia de Empresas de Inserción	21
2.3 Marco legal de las Empresas de Inserción en España	25
2.4 Características y datos de las Empresas de Inserción en Aragón	27
2.4.1 Datos de las plantillas.....	29
2.4.2. Datos económico-financieros	31
3. Las Empresas de Inserción en España	33
4. Impacto social de las Empresas de Inserción en Aragón	36
4.1 Modelo teórico para la obtención del coste de la inserción.....	38
4.2 Análisis Empírico	42
4.2.1 Descripción de los datos.....	43
4.2.1.1 Indicador de sobre coste de las EI por trabajador de inserción.....	44
4.2.1.2 Indicador de productividad.....	45
4.2.1.3 Indicador del aumento de bienestar para la sociedad	46
4.2.2 Estimación social directa de los costes de la exclusión	46
4.3 Valoración	49
5. Conclusiones del informe	50
6. Recomendaciones	53
6.1 Propuesta para el diseño de un informe social	53
6.2. Orientaciones para el diseño de un informe social.....	54
6.3 Estructura del informe y principios básicos	54
6.4 El camino a seguir: recomendaciones para el futuro	56
Bibliografía	59

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

Nº pág.

Figura	1	Resumen del proceso	11
Tabla	1	Origen	14
Tabla	2	Cronología Empresas de Inserción	15
Figura	2	Empresas de Inserción	19
Tabla	3	Normativa sobre las Empresas de Inserción en Aragón, 2004	22
Tabla	4	Definición Empresas de Inserción en Aragón.....	23
Tabla	5	Requisitos de las Empresas de Inserción en Aragón	23
Tabla	6	Colectivos trabajadores en proceso de inserción en Aragón	24
Tabla	7	Desarrollo del proceso de inserción en Aragón.....	25
Tabla	8	Marco legal Empresas de Inserción en España	25
Tabla	9	Definición de Empresa de Inserción en Cataluña.....	26
Tabla	10	Definición de Empresa de Inserción en La Rioja.....	27
Tabla	11	Actividades económicas de las Empresas de Inserción en Aragón 2003.....	28
Gráfico	1	Sectores de actividad de las Empresas de Inserción en Aragón 2003	29
Tabla	12	Datos de plantilla Empresas de Inserción en Aragón 2003.....	29
Gráfico	2	Porcentaje de trabajadores normalizados y de inserción en las EIA 2003	30
Tabla	13	Colectivos en riesgo de exclusión empleados por las EIA 2003	30
Tabla	14	Facturación y ayudas recibidas EIA 2003	31
Tabla	15	Facturación y ayudas recibidas por las EIA en España 2001	31
Tabla	16	Costes laborales EI aragonesas 2003.....	31
Tabla	17	Productividad laboral EI aragonesas 2003	32
Tabla	18	Entidades de Inserción en España 2001	33
Tabla	19	Sectores de actividad de las Empresas de Inserción en España.....	34
Tabla	20	Media de trabajadores en Empresas de Inserción, España 2001.....	34
Tabla	21	Empresas de Inserción que emplean personas pro tipo de colectivo específico.....	35
Tabla	22	Empresas con salida al mercado de trabajo y resultados en España, 2001.....	35
Tabla	23	Cálculo del sobre coste medio de inserción por trabajador y año, 2003.....	44
Tabla	24	Datos de productividad, 2003	45
Tabla	25	Valor de la productividad de las EI aragonesas, 2003	45
Tabla	26	Estimación social directa de un excluido social en un año.....	46
Tabla	27	Coste para la sociedad (sector público) por trabajadores de inserción y año.....	47
Tabla	28	Aportaciones medias mensuales al erario público por parte de una EI por trabajador de inserción	47
Tabla	29	Total de flujos económicos creados para la sociedad por una EI por cada trabajador de inserción	48
Tabla	30	Balance social de las Empresas de Inserción en Aragón (por trabajador de inserción y año).....	48

Introducción*

El sector no lucrativo se caracteriza por ser diverso, complejo, dinámico y con una gran capacidad de adaptación a las nuevas realidades socioeconómicas. Dentro de este contexto, las empresas de inserción son uno de sus “fenómenos” más “especiales”. Primero, son una expresión cualificada de las características del sector. Segundo, son “especiales” en tanto que organizaciones “frontera”.

Por un lado, son empresas con fuerte compromiso con la comunidad donde actúan. Este compromiso se concreta mediante un modo propio de trabajo utilizando el principio de la inserción laboral. Por otro lado, estas empresas —bajo la figura de una sociedad limitada— compiten en el mercado a través de la actividad empresarial. Pero su principal finalidad es la inserción social y profesional de personas excluidas del mercado de trabajo, donde la obtención de beneficios es exclusivamente para asegurar la supervivencia del proyecto y la inserción de las personas.

Así las empresas de inserción comparten con las organizaciones no lucrativas rasgos básicos como los siguientes: (i).ser entidades privadas que no reparten beneficios entre sus propietarios; (ii).cuyos fines son de interés general; (iii).entre las personas ocupadas en el proyecto hay voluntarios o personas que trabajan sin recibir una remuneración explícita. Mientras que, a su vez, son empresas que compiten en el mercado dentro de sectores habituales para la empresa “común y corriente”, con las mismas condiciones de competencia y con la obligación de ser rentables.

En cuanto a su origen, las empresas de inserción han surgido desde organizaciones no lucrativas que trabajan en el ámbito de la inserción social. El desarrollo y la búsqueda de un *buen hacer* en el trabajo con colectivos excluidos les ha llevado a que, en los itinerarios de inserción, se incorporase la inserción laboral dentro de los propios proyectos de las entidades. Surgen, pues, ante la falta de una respuesta por parte de las empresas tradicionales y, también, la falta de soluciones por parte de la administración pública. Son una forma de romper el binomio de exclusión y desempleo. Esto les ha llevado a crear unas “empresas” que van a ser puente y mediadoras de personas con dificultades de inserción en el mundo laboral. Entre estos colectivos encontramos desde inmigrantes, ex—presidarios, personas con discapacidades mentales o físicas, ex—tóxicómanos, hasta jóvenes procedentes de centros de menores... Esto es, personas que se salen de la “media social” —por eso mismo tienen un elevado riesgo de exclusión del mercado laboral normalizado—, a las cuales se prepara para la empresa convencional.

Desde una perspectiva académica e investigadora, si buscamos en la literatura económica internacional y nacional estas entidades tienen todavía poca presencia. Hay un reducido

*Los Anexos a los que se hace referencia en el texto puede consultarse en trabajo completo www.fundear.es.

número de estudios, a saber: Ballet J, (1997), Borzaga y Santuari (1998), Pestoff (1998) y la revista "Les Politiques Sociales" con el monográfico número 6 de 1999. En España destacan el estudio de FEEDI (2003), monográficos de Revistas como *Documentación Social* o *Intervención Psicosocial* donde se han dedicado espacios a la reflexión sobre estas entidades en España. Sin embargo, en ambos casos, han predominado los enfoques jurídicos y sociológicos. Desde el punto de vista económico ha de señalarse los trabajos de Isabel Vidal (2000 y 2001), la revista *Revesco* junto algunas intervenciones en la revista de *Ciriec*. Es decir, en España e internacionalmente todavía no existe una literatura de referencia abundante con la que poder recurrir o contrastar resultados. Lo cual es lógico dado el, todavía breve, tiempo de existencia de estas entidades.

Por eso mismo, consideramos que el estudio de estas entidades tiene especial relevancia dadas las características del fenómeno y también como una necesidad creciente de dedicar tiempo y páginas a la reflexión sobre el trabajo que realizan.

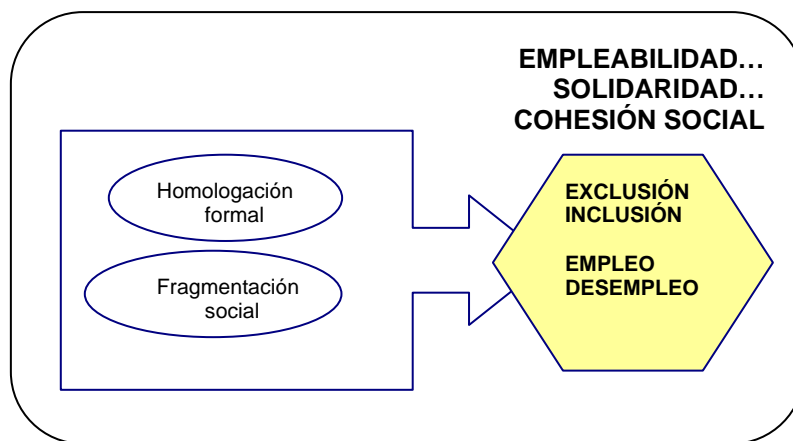
En este documento tenemos como objetivos, primero, recuperar la memoria del proceso seguido en Aragón en la creación y desarrollo de las empresas de inserción. En segundo lugar, acotar la definición, características y especificidades de las empresas de inserción social en Aragón. En tercer lugar, comparar esta realidad con las realidades de otras comunidades autónomas. En cuarto lugar, examinar y contrastar el impacto social de las empresas de inserción aragonesas y proponer un modelo de análisis del impacto social de su trabajo. Finalmente, se proponen líneas de futuro para este conjunto de empresas.

1. Haciendo memoria: el proceso de creación y desarrollo de las Empresas de Inserción en Aragón

Las Empresas de Inserción en Aragón (en adelante EIA) nacen como tales a mediados de los 90. Son fruto de un contexto y de unas personas concretas. En la última década del siglo XX se produjeron unos cuantos cambios sociales, tecnológicos... que aceleraron tanto la revisión de las políticas y prácticas como la reflexión a propósito de los códigos "exclusión // inclusión", "empleo//desempleo", "cohesión//fragmentación social", "innovación//adaptación". De hecho, las transformaciones en los medios de producción, en las formas de reorganización de las empresas derivadas de las llamadas nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, -entre otros asuntos-, se convirtieron en el centro de preocupación de las instituciones, grupos sociales... desde el ámbito local hasta el internacional.

En este último, una de las posibles referencias es el *informe Gyllenhammar*¹ con el se pretendía tener herramientas para anticiparse al cambio, construyendo un conjunto de propuestas que pivotan sobre varios puntos, dos de los esenciales son el “principio de empleabilidad” y el de “equilibrio social”. Y estos mismos principios subyacen, aunque no de forma expresa, en los fundamentos de las EIA.

Figura 1
Resumen del proceso



En el caso aragonés se vivía, —se vive todavía— una sensación generalizada de mimetismo en todos los aspectos del día a día. Las formas sociales de consumo, de ocio, de costumbres... parecen conducirnos a una *homologación formal*. Mientras que por otro lado esas mismas maneras de proceder en la sociedad de consumo van generando mecanismos de *fragmentación social*. Se introducen tendencias más individualistas donde cada quién es responsable de su éxito o fracaso, cada sujeto tiene que buscarse la vida en un sistema cada día más competitivo. Las categorías de referencia son “productividad, calidad y competitividad”... pareciendo, pues, que se quedan para la historia aquello de “libertad, igualdad y fraternidad”. Los retos de una sociedad rota se manifiestan de diversas maneras. El más trágico en nuestro modelo social es la exclusión derivada, fundamentalmente, de la falta de empleo. Los puestos de trabajo —cada vez más precarios y con peores condiciones laborales— son más deseados que ninguna otra cosa. En más de un foro se ha afirmado que en esta época “es mejor estar explotado, que desempleado”. Y es así, porque el desempleo ha llevado a estigmatizar a sus afectados... El *principio de empleabilidad* se convierte en categoría central ante una sociedad que entra de lleno en los procesos de

¹ Puede ser útil recordar el comienzo del Informe, (la traducción es de Ch. Marcuello): “El Consejo Europeo invitó al Grupo (Consejo Europeo Luxemburgo, 21-22/nov/1997) a analizar los cambios en la industrial de la UE., buscar vías de anticipación y de gestión del cambio así como sus consecuencias económicas y sociales, de un modo consistente con los principios del Tratado. Más allá del informe parcial (junio 1998), el grupo ha dirigido sus esfuerzos a facilitar una guía sobre qué hacer —y qué no— para promover empleo y competitividad, asegurar el buen funcionamiento de los mercados de trabajo y preparar para el cambio en estas áreas. Esta guía está orientada a los gestores políticos, líderes de negocios y a los partners sociales”.

competición total. Pero esto, a su vez, se dice desde una apuesta por la cohesión social derivada del *principio de solidaridad*.

Estos elementos, aunque no expresados de este modo, se imbrican con las experiencias personales de quienes estuvieron en los primeros pasos de las EIA. Al hacer memoria de los hechos recientes, el compromiso con la realidad social que está en juego solapa y atribuye contenidos que quizá la distancia matizará después. Pero, en cualquier caso, para hacer memoria, —memoria de lo reciente—, se ha de recurrir a las personas que vivieron el proceso de génesis y desarrollo inicial de las EIA.

Tomando los testimonios de algunos de sus actores más relevantes se puede dibujar una respuesta a los elementos esenciales. Es una investigación donde se ha de combinar el juego de sombras y luces que se provoca al mirar a unos elementos en fase instituyente que se consolidan queriendo alcanzar un cierto nivel de lo instituido. Precisamente, en esa pugna eterna entre los procesos sociales que reclaman un nuevo orden, una interpretación distinta frente a lo que se ha sedimentado surge las EIA.

Hacia el año 1995, tras la puesta en marcha del Ingreso Aragonés de Inserción² —como mecanismo de actuación institucional ante los problemas específicos de una población excluida del sistema— genera un rico debate desde distintos actores sociales. Organizaciones de la sociedad civil cuestionaban las formas, los modos e incluso la concepción general de esas políticas sociales. Sin embargo, se detecta un consenso sobre el problema de fondo: la inserción social de quienes el sistema va dejando fuera es una tarea inexcusable y a la que hay que dar respuesta.

Las redes sociales aragonesas que trabajan en temas de pobreza, de exclusión, de inserción, de formación, etc.... generaron una dinámica de revisión de los procesos sobre el IAI. Querían clarificar, más allá de los textos escritos oficialmente, cómo se solicitaba y se distribuía este nuevo mecanismo de política social. De ahí llegan unas peticiones al Consejo Económico y Social de Aragón (CESA), entonces presidido por D. Santiago Marraco. Su papel junto con otros consejeros, Francisco Javier Mateo de las organizaciones empresariales, Marina Heredia de las organizaciones sindicales, Asunción García de las organizaciones sociales y Carmen Jordán como secretaria técnica del propio Consejo. De aquel entonces fue fundamental para entender lo que ahora son las EIA. De tal manera que

² LEY 1/1993, de 19 de febrero, de Medidas Básicas de Inserción y Normalización Social. En su Preámbulo dice: “La sociedad postindustrial tiene como uno de sus efectos no deseados la aparición de importantes bolsas de marginación. Es éste uno de sus primeros problemas, y no sólo por razones de sensibilidad social sino también por su repercusión sobre la estabilidad del sistema. Consecuencia obligada es el desarrollo de nuevos instrumentos de política social que permitan la cobertura social de los colectivos e individuos marginados.

La caracterización del Estado español como un Estado social obliga a los poderes públicos a promover la igualdad real y efectiva de los ciudadanos, impidiendo que ninguno de ellos pueda vivir en condiciones contrarias a la dignidad de la persona, que el artículo 10 de nuestra Constitución proclama como primer fundamento del orden político y de la paz social. Para el cumplimiento de este deber se han instrumentado un importante conjunto de medidas de carácter asistencial que, sin embargo, no resultan suficientes. Por ello, es preciso la constitución y regulación de un nuevo Programa Social que adapte el modelo de acción social tradicional a las necesidades del presente”.

aquel CESA³ acepta el reto y “lidera” la reflexión sobre lo concreto del IAI, pero también sobre las cuestiones de fondo.

El nudo gordiano a desatar no fue sólo lo concreto de cómo gestionar el IAI. En unas jornadas de reflexión —donde participaron unas treinta personas de distintos ámbitos y sectores de la sociedad aragonesa— se revisa la cuestión de qué se puede hacer para la inserción efectiva de las personas que se quedan fuera del sistema. De aquellas conversaciones cuaja una conclusión, no por obvia menos importante: *“la inserción pasa por lo laboral”*. El empleo es la puerta y el *principio de empleabilidad* la vía de acción. Para ello se ha de intervenir tanto en la formación y la capacitación como en la ruptura de barreras y la accesibilidad al mercado laboral de quienes se quedan fuera.

De esas primeras reflexiones se crea una Asociación para la Promoción de Empresas de Inserción cuyo objetivo era aglutinar a personas, organizaciones para dar respuesta a los elementos apuntados antes. Es el año 1997. El CESA apoya, promueve y empuja, pero también se cuenta con personas que supieron dar mucho de sí para que esas apuestas germinales pudieran cuajar. En esto el papel de Dña. Asunción García Maynar desde las redes sociales, de D. José Luis Martínez Laseca y Dña. Ana Bermúdez Odriozola desde la Administración fue muy importante junto con el de las otras personas que se implicaron en llegar a unos criterios comunes para que desde las entidades sociales —comprometidas con los problemas de fondo— se pudiera actuar. Las reflexiones previas tenían que traducirse en unas prácticas plausibles y eficientes. No se querían más teorías, se apostaba por la praxis. Y ésta pasaba por abrir puertas al empleo normalizado para quienes no tenían canales de acceso ni puentes por los que cruzar el abismo.

Las EIA arrancan en sus primeros pasos en 1998. Ya existían experiencias de formación en entidades diversas, por ejemplo, a través de los llamados centros sociolaborales. Se conocía mucho sobre las características de los sectores de población que estaban fuera. Por los talleres ocupacionales destinados a jóvenes habían pasado muchos chicos y chicas. Pero lo que en la década de los años 70 y 80 pudo servir, no era suficiente. La formación es necesaria, pero sin un primer acceso al mundo laboral... no era y no es fácil que se consiga la inserción de manera normalizada.

Distintas entidades, ligadas a Asociaciones de Vecinos y a la Federación de Barrios de Zaragoza u otras como el CODEF se embarcaron en la aventura. Dieron un salto, pues, se les hacía evidente que no bastaba con formar y capacitar. Los casos de la Fundación Picarral, de la Fundación El Tranvía... abrieron la senda de *“una entidad social que genera otra plataforma para activar una propuesta empresarial orientada a la inserción”*. Otro caso, distinto es el de la Fundación Adunare, que surge como mecanismo de coordinación de centros sociolaborales distribuidos por el territorio de la ciudad de Zaragoza pero que también llega a la misma conclusión respecto del empleo y la inserción.

Las organizaciones sociales ven con claridad las interconexiones entre su trabajo con la población en “riesgo de exclusión”, el sistema socioeconómico dominante y el mundo

³ Ha de resaltarse que como en pocas ocasiones se ha vuelto a repetir...

laboral. Pero para poder avanzar necesitaban una ayuda institucionalizada. En este caso, la posición adoptada desde la administración de nuestro país, de Aragón, fue crucial. Con la perspectiva disponible, se repite entre las personas que arrancaron el proceso el agradecimiento al apoyo que prestaron José Luis Martínez Laseca y Ana Bermúdez como un elemento esencial. Es decir, los análisis sobre la cuestión se habían formulado con claridad, pero sin un apoyo explícito y efectivo las buenas intenciones no hubieran podido arrancar. El apoyo económico inicial permitió empezar. La promulgación de los decretos de Fomento de Empleo, aprobados por empresarios y sindicatos en la mesa de concertación de la Administración, se percibe desde la distancia actual como el hito de referencia. De esta forma entre los años 1999 al 2001 arrancan otras iniciativas con las que responder a la exclusión social desde la inserción por el empleo. A medida que se extiende la idea y su puesta en práctica organizaciones como Federico Ozanam, El Refugio, etc.... desde en su trayectoria de lucha contra la pobreza y exclusión se suman a la vía abierta en materia de empleo. En tanto en cuanto se amplía el número de entidades también se promueve la creación de una asociación específica de carácter empresarial para las “nuevas” entidades. De esta necesidad surge AREI.

Tabla 1 **Origen**

<p>>>Origen</p> <p><i>FEEDEI se constituye en julio de 1998, promovida por siete instituciones sociales. Estas organizaciones sociales agrupan a proyectos, empresas de inserción y entidades asociadas a sus redes, todas ellas comprometidas con un mismo fin social, la inserción sociolaboral, desarrollando actividades de lucha contra la marginación y la pobreza.</i></p> <p><i>En la actualidad FEDEEI, red de redes, está formada por 9 organizaciones sociales:</i></p> <p>AIRES , <i>Associació Intersectorial de Recuperadors i Empreses Socials de Catalunya</i></p> <p>AMEI , <i>Asociación Madrileña de Empresas de Inserción</i></p> <p>AREI, <i>Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción</i></p> <p>CÁRITAS ESPAÑOLA</p> <p>EMAÚS Fundación Social</p> <p>FECLEI , <i>Federación Castellano-Leonesa de Empresas de Inserción</i></p> <p>INSERTAS <i>Coordinadora Asturiana Pro Empresas de Inserción</i></p> <p>Red ANAGOS , <i>Red Canaria de Entidades de Promoción de Inserción Sociolaboral</i></p> <p>http://www.feedei.org/index.asp?MP=1&MS=4</p>
--

A su vez, en otras comunidades autónomas y desde la Administración General del Estado también se iba trabajando en líneas convergentes. El departamento específico de “Economía Social” del ministerio de Trabajo convocó y aglutinó a las entidades y plataformas existentes en este nuevo ámbito de actuación. Lo interesante del proceso es que la iniciativa de actuación estaba vinculada más a los ministerios de Economía y Trabajo

que al de Asuntos Sociales⁴. La iniciativa de la Administración central sirvió para convocar una reunión con los grupos de personas que se estaban moviendo y actuando en las autonomías en torno a la materia de inserción y empleo. Se trató, pues, de promover a entidades que ya tenían un trabajo tangible en acción social, empleo e inserción. Ante esta iniciativa desde el CESA se solicita al ministerio la participación de una representación aragonesa. De esa manera se delega en Asunción García Maynar para que se incorpore a ese grupo de trabajo. De aquella propuesta de encuentro y coordinación surge en 1998 la Federación Española de Entidades de Empresas de Inserción (FEDEEI). Esta nueva organización es una red de redes, una federación que apuesta por aglutinar a federaciones autonómicas. Por eso, en aquellos lugares donde no existían se ha de crear plataformas que coordinen redes o sean una federación de asociaciones. En el caso de Aragón, ésta será la clave para constituir la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI).

Con lo cual aquella “plataforma” inicial —que, recuérdese, se creó para dinamizar la reflexión entre las entidades sociales y las personas implicadas en el trabajo por la inclusión e inserción social— se disolvió en favor de la nueva estructura y del nuevo contexto surgido de las reuniones celebradas con las otras organizaciones en el foro creado por la Administración del Estado. De este modo, el proceso autonómico y el central describían un par de caminos, complementarios y casi paralelos, que sirvieron para activar una manera “nueva” de afrontar el reto de la inclusión de personas que se quedan fuera de los cauces habituales.

Tabla 2
Cronología Empresas de Inserción

Fecha constitución AREI: 18/5/99		
Fecha ingreso AREI	Denominación	Fecha constitución empresa
18/05/1999	TIEBEL	Año 1996
18/05/1999	MAS MANOS	sep-97
18/05/1999	Consolida Oliver	sep-98
18/05/1999	MAPISER (*)	dic-98
18/05/1999	INSERTA	abr-99
20/09/2000	REINSER	nov-99
20/09/2000	CELTADIA	mar-00
20/09/2000	AIVICA (*)	sep-00
07/01/2001	TRANVIASER	sep-00
26/06/2001	A todo trapo	may-01
12/02/2003	ARAPACK	nov-02

(*)MAPISER y AIVICA: Antes de constituirse como SL, fueron sociedad civil, y se convierten en SL en la fecha que aparece en la cronología.

⁴ Lo cual lleva asociada una reflexión de total actualidad, difícil de responder que al menos ha de considerar las preguntas que siguen: ¿dónde está el meollo de las políticas sociales? ¿Es la política de empleo la mejor política social? ¿Son cosas separadas política social y política laboral? ¿Cómo actuar por una ciudadanía social en un estado social de derecho? ¿dejando por sus fueros a los procesos de mercado?

En caso de las EIA, además del entusiasmo y dedicación de las personas de las entidades sociales, el principal “puntal” ha sido el apoyo del gobierno aragonés, de las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales que forman la mesa de concertación. Es una relación de mutua dependencia en la que sin las entidades sociales, —sin esa red de personas comprometidas con un trabajo muy especial— las ideas no hubieran pasado del papel teórico a la práctica posterior. Y viceversa. Los decretos oficiales y el programa ARINSER posibilitaron una tarea que podría llegar a desarrollarse de manera independiente, sin vinculación con la Administración Pública... pero nunca igual a las formas con las que se está llevando a cabo. En esto se cumple aquello de que un esfuerzo común, cooperativo y concertado, permite mucho más que la simple suma de esfuerzos individuales. Sobre este aspecto volveremos en el apartado siguiente donde se aborda el marco legal de las EIA y sus desarrollos desde el gobierno aragonés. Para los actores sociales, que son partícipes de esta vía de acción social, resulta patente que hay una vinculación estrecha entre el abanico de posibilidades de actuación y el papel activo de la administración para regular su situación fronteriza. Se viven lejos de las empresas tradicionales, pero también a distancia de las formas asistenciales de otras entidades sociales, por eso, para muchos actores resultan incomprensibles. Es decir, las EIA están fuera de contexto porque todavía son un proceso de innovación social.

A medida que se dan los pasos de puesta en marcha de las empresas y estos pasos consiguen mostrar unos resultados, las posiciones de los distintos actores se van definiendo mejor. En el caso de las entidades sociales, se observa una percepción favorable hacia la iniciativa, aunque cargada de mucho esfuerzo. Por parte de los agentes sociales una división de opiniones que se mueve entre los principios ideológicos y las conquistas alcanzadas. El mundo empresarial, sin embargo, tiene lecturas muy distintas. Sea como sea, la cuestión es que los Decretos de Fomento de empleo están ligados a la mesa de concertación social y a la estrategia política del gobierno de turno. Desde el sector afirman que una persona relevante en este proceso ha sido el actual consejero, D. Eduardo Bandrés, junto con el apoyo favorable de los sindicatos. A partir de ahí se ha podido pasar a establecer tres piezas clave para las EIA: *regulación, dinero, registro*. Con la regulación se define un marco legal de referencia. Con el dinero, se dota de unos presupuestos específicos para poder cumplir los objetivos de fomento y formación para el empleo. Con el registro, se establece un conjunto de elementos que permiten participar de la iniciativa.

Sin embargo, las EIA se sienten todavía en precario. Pues saben que el proceso de regulación y de reconocimiento sólo tiene carácter autonómico. Consideran que es necesario un marco de referencia “estatal”. La “*solución Bandrés*” —a saber, regular en el ámbito propio para establecer un marco legal para las EIA— no tiene suficiente peso ante la posibilidad de una referencia general desde el estado central. Pero esa alternativa no llega y, por eso mismo, se tienen que buscar mecanismos que articulen los elementos básicos de la vida cotidiana de las entidades.

Más allá de esa cuestión de fondo, lo cierto es que las EIA se constituyen y se insertan tanto en el tejido social como ante la Administración aragonesa. Para ello las EIA han de

inscribirse en el registro específico del gobierno aragonés, en este caso, vinculado al INAEM. Mientras que, por otro lado, estas EIA se agrupan para constituir esa plataforma de entidades federadas que respondan a la estrategia descrita antes de FEDEEI. En la actualidad, las entidades que forman parte de AREI son menos que las que están inscritas en el registro, lo cual tiene que ver con las condiciones que se han auto—impuesto para crear la red. Para valorar este tipo de decisiones tendrá que ganarse algo más de perspectiva puesto que todavía es poca la distancia entre acontecimientos, decisiones y experiencia.

A día de hoy lo que manifiestan las personas implicadas en las EIA es que *“sin el apoyo de la Administración no habría viabilidad”*. Esa percepción no se desvincula de la sensación de incompreensión ante las empresas —como competencia desleal— ante las entidades sociales con planteamientos tradicionales —por su pacto con el mercado—. Como sus promotores dicen, *“las EIA estamos en un terreno fronterizo”* y, habría que añadir, paradójico. No son organizaciones al uso. Se han acogido al estatuto legal de las sociedades limitadas. Entran a competir en el mercado como cualquier otro grupo de personas que haya creado una empresa en el sector que sea. Tienen que conseguir clientes, hacer bien su trabajo y llegar a fin de mes. Pero en este caso, la obsesión central no es obtener más y más beneficios. Aquí se trata de utilizar la empresa para servir de mediadores en la inserción de personas que, sin su presencia y acción, se habrían quedado fuera.

Jurídicamente creen que necesitan un marco distinto y específico para definir su actividad. Con el marco legal actual, han optado por ser sociedades limitadas. Han renunciado a la forma legal de las cooperativas porque las perciben menos adecuadas a sus objetivos. En esto, sobre todo porque están trabajando con personas que tienen altos niveles de desestructuración. Precisamente, el objetivo de las EIA son esas personas que, entre otras carencias, son incapaces de autorganizarse para salir adelante dentro del sistema de mercado en el que nos movemos.

El modelo de sociedades limitadas acota una responsabilidad —por eso son limitadas— y permite adaptar una estructura al objetivo final: servir de plataforma para mediar entre una situación de exclusión y otra de inserción. La vía es el empleo y la posibilidad de ser empleado. Para ello las EIA se consideran como un lugar de tránsito. No se da empleo para siempre. No se quiere tener una plantilla fija y crecer... No se pretende un comportamiento estándar de empresa que desde una semilla inicial se consolida y crece con su gente. Las EIA se entienden como una plataforma para hacer crecer a personas que se quedarían fuera.

En este sentido entienden los protagonistas, —aquellas personas que están apostando sus esfuerzos para que otras personas puedan salir del agujero negro— de las EIA que tienen que tener una forma jurídica propia. Pero no lo consiguen. Desde los sindicatos reciben críticas ante esta demanda porque supondrían una forma de desregulación mayor y no la quieren. Sólo les dicen que han de ser empresas, que sean sociedades limitadas: *“aceptan*

mejor que nos subvencionen la baja productividad, a cambio de unos puestos de trabajo". En el fondo, lo que subyace es una apuesta por proteger un mercado. La baja empleabilidad de unas personas se convierte en la característica esencial de unas entidades que tienen que ser empresas para insertar a personas con difícil acceso al mercado laboral.

En este modelo de empresa, se da empleo a sujetos que entran en la organización para poder salir cuanto antes. Las EIA son un puente, un medio, un lugar de tránsito para poder volar por sí mismos. Las EIA no son plataformas de autoempleo o lugares para entrar y permanecer eternamente. Esa no es su función ni su intención. Quieren ser una estación de paso —formativa— que permite después funcionar autónomamente en el mercado laboral. Son muy distintos de los servicios asistenciales o de los modelos que promueven la creación de microempresas o las iniciativas de emprendedores que necesitan un primer impulso.

Siguen trabajando y ensayando soluciones para responder a la cuestión inicial: ¿qué mercado dejamos para la inserción de quienes están excluidos? Si hemos aceptado que nuestro sistema es un sistema de mercado, a la vez que un estado social de derecho, esto no puede dejarse a manos del azar. Porque para responder a "*¿qué hacemos con las personas que quedan en la cuneta?*" no basta la casualidad.

En este sentido AREI es un paso más de las EIA. Está pensada para coordinar actividades comunes. Funciona como una asociación empresarial que está integrada en la plataforma de organizaciones similares... pero el "huevo no está claro". Es cierto que el decreto aragonés ha definido un marco legal elemental y de referencia, pero "no estamos seguros". Quieren algo que ayude para concretar sus características propias, "*son empresas de tránsito, con una movilidad elevada —e innata— para un empleo no estable*". Por eso lo que requieren es "*una regulación que diga que existen en el mercado como tales y que son de tránsito para favorecer el empleo posterior*".

Aquí está la situación paradójica apuntada antes. A pesar de ser puentes de mediación, también tienen que tener un núcleo estable y consolidado. En estos años de experiencia se están consolidando las entidades con un 30% de organización fija y un 70% de personas en fase de inserción, cuando en el inicio el porcentaje es el contrario y, además, el exigido por la administración. Esto también está asociado a la regulación de los salarios y los equilibrios en el cálculo de las horas. En esto suele darse una relación de uno a dos y medio en los salarios de los dos sectores.

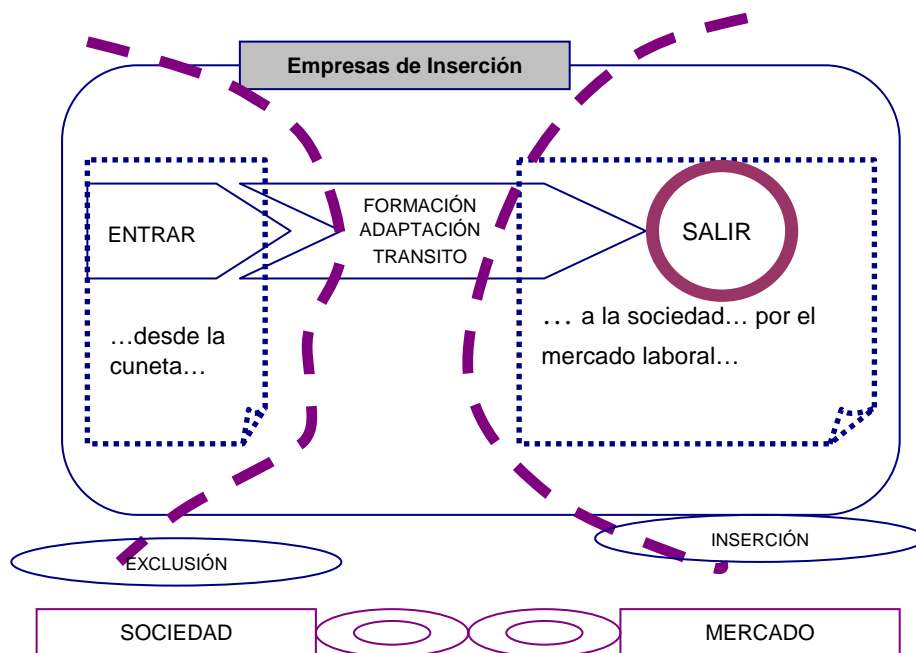
En esto, la remuneración también se convierte un estímulo y en un mecanismo para la inserción. Porque se trata de motivar para la inserción normalizada. No se pretende crear puestos de trabajo para personas con problemas. Son algo más que empresas que generan empleo. Son mediadoras en el proceso de inserción en un mercado laboral, cada vez más duro y complejo. Son individuos con características personales muy particulares y variadas. De ahí que las propias EIA hayan tenido que diversificar sus ofertas y coordinarse en sus propias actuaciones. No es lo mismo dar un empleo a un casi adolescente procedente de reforma que a una persona en tercer grado penitenciario. Y la casuística diaria es muy diversa. Se dan casos de negligencia total, de incapacidad para llevar un horario, para

cumplir con las normas básicas de convivencia... pero eso es lo difícil. Cuando esas cuestiones tan elementales están resueltas, la reinserción es más fácil: “estamos para reinsertar”.

En las EIA, visto el recorrido transitado, la parte más compleja está en las tareas de gerencia y en el nivel laboral-formativo. Se requieren personas con alta vocación. Han de ser buenos profesionales, con una alta cualificación y capacidades para sostener la presión propia de estas organizaciones. Y a la vez aceptar unos salarios que no son equivalentes a los del llamado “mercado libre”. Una de las tareas es conseguir que cada una de las empresas y la propia AREI sean autosuficientes. Hasta el momento han dispuesto de dos puntos de apoyo: “ARINSER y la financiación de la CAI han sido dos puntales esenciales”. Se han creado unas sinergias que han permitido ganar espacio y capacidad de actuación. En el caso de las EIA se necesitaba una liquidez que los acuerdos con la CAI han posibilitado, para traducir los apoyos institucionales del gobierno aragonés en mecanismos de actuación aplicables a la vida cotidiana. Y esas sinergias también llegan a las personas en proceso de inserción, consiguiendo unos microcréditos de hasta 3000 € avalados por las EIA para obtener pequeños mecanismos de autonomía en la vida cotidiana.

Se percibe una creación de espacio de *confianza básica* para habilitar medios de inserción. Las situaciones personales de quienes se quedan fuera del sistema social son, a veces, tan “abismales” que no se puede salir a un presente mejor. Quienes se quedaron o se van quedando en la cuneta del sistema necesitan plataformas para dar respuestas concretas. La historia y el desarrollo de las EIA son una forma de concretar mecanismos sociales de solidaridad que contienen, corrigen y reorientan los desmanes de un mercado dejado en las manos del sálvese quien pueda.

Figura 2
Empresas de Inserción



2. Las Empresas de Inserción Aragonesas

Con lo visto hasta este momento, es evidente que se quedan apuntadas algunas claves de las EIA sobre los que es necesario volver. De hecho, con el proceso de génesis y desarrollo descrito llegamos a la situación actual de estas empresas que se mueven en un terreno fronterizo: la acción social y el mercado laboral. En este apartado vamos a presentar, en primer término, las definiciones que dan de sí las propias empresas de inserción y las que se encuentran dentro del marco legal actual. En segundo lugar, resumimos de forma agregada las principales cifras que caracterizan a este sector.

2.1. Definiéndose: la definición de AREI

Nos encontramos con una definición *auto-referencial* que quiere responder tanto a la pregunta externa — ¿pero entonces ustedes qué son?— como a la interna — ¿qué somos?—. La forma con la que se responde y se llena de contenidos la identidad de las EIA es el fruto de un trayecto recorrido a lo largo de más tiempo que el que refleja la historia de estas “empresas”. Es una respuesta fraguada desde y en el día a día... buscando una identidad propia como empresas, “pero”, de inserción aragonesas. Así estas características son compartidas en Aragón por 13 entidades algunas de las cuales crearon en 1999 la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción⁵. Dentro de este repertorio de organizaciones hay varios recorridos, por ejemplo, algunas tienen a sus espaldas una historia de casi diez años mientras que otras han sido recientemente creadas. En nuestra opinión, este conjunto de empresas representa un modelo innovador y avanzado de la inserción realizada en nuestra comunidad, la cual ha adquirido durante estos años una gran madurez. Por esto consideramos que es un ámbito de la economía aragonesa de gran interés para ser analizado y, más cuando no existe ningún estudio sobre el mismo.

Así, en el caso aragonés las propias empresas de inserción se autodefinen como:

“La empresa de inserción es, aquella que:

- *Realiza una actividad productiva, comercial, de servicios o de fabricación.*
- *Participa regularmente en el mercado incorporando un valor añadido.*
- *Ofrece a sus trabajadores o socios trabajadores unas condiciones laborales conforme a la legislación vigente.*
- *Desarrolla un proceso de inserción personal y social de los mismos, y dedica sus beneficios a fines sociales o a inversiones en la propia estructura empresarial. Además, es aquella empresa creada para dar trabajo a las personas que nadie quiere, que nadie*

⁵ <http://www.arei.net/#>

apuesta por ellas, las personas que podríamos llamar "incolocables". Por ello, en su estructura productiva.

- *Constituyen una forma social y económicamente más rentable de atención que la pura protección social pasiva.*
- *Son proyectos que constituyen una alternativa al asistencialismo tradicional.*
- *Tratan de potenciar las capacidades de las personas socialmente excluidas, de darles oportunidades de sentirse útiles y de promocionarse.*
- *Constituyen una forma de comportamiento activo en la lucha contra el paro.*
- *Son una forma económicamente más barata que la mera protección pasiva, que la mera subvención.*
- *Pueden considerarse instrumentos para incrementar la eficiencia productiva del tejido económico del país (eso son las empresas de inserción laboral francesas).*
- *Suponen un importante apoyo para el acceso de estas personas a las empresas convencionales.*
- *Son empresas para las que hay que encontrar un equilibrio entre la responsabilidad, la participación y la solidaridad social con la rentabilidad, productividad y eficacia empresarial.”*

Aunque todo queda dicho con sus propias palabras, brevemente, merece la pena destacar los elementos centrales de esta manera de definirse las EIA. Desde el comienzo insisten en afirmar un carácter propio que es fruto de una dualidad, por un lado, el talante empresarial vinculado al mercado, por otro, su atención especial a las personas que contrata para insertar. Se posicionan en el mercado con las mismas reglas de juego para contratar y operar. Pero aportan su “valor añadido” a las formas tradicionales de acción social. Se dedican a los que denominan “incolocables”, para convertirlos en sujetos normalizados. Crean tejido empresarial para luchar “contra el paro”, trabajando de manera personalizada con sujetos que obligan a mantener una particular estructura organizativa. Le dan un uso distinto al dinero procedente de las administraciones y lo recalcan al insistir en su doble eficiencia en la gestión y en la acción social. Pero también queda implícito su situación inestable y donde los equilibrios a realizar son muchos, en varios frentes: la viabilidad económica de los proyectos, la eficacia formativa con las personas, su posición ante las otras empresas del mercado, su identificación por parte de los agentes sociales...

2.2. Marco legal aragonés en materia de Empresas de Inserción

El marco legal de las empresas de inserción en Aragón se desarrolla a partir de febrero de 2002 con la publicación del Decreto 33/2002 del gobierno de Aragón donde se regulan las empresas de inserción laboral y donde se publica el ya mencionado plan ARINSER que

promueve ayudas económicas a las empresas de inserción con carácter anual. A pesar de que el registro comienza a funcionar a partir de 2002 la sensibilidad del gobierno aragonés por estas entidades se concreta a partir de ayudas a la inserción en 1999.

Tabla 3
Normativa sobre las Empresas de Inserción en Aragón, 2004

- *Decreto 33/2002 de 5 de febrero, del Gobierno de Aragón por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión.*
- *ORDEN de 23 de enero de 2003, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan para el año 2003 las ayudas del Programa ARINSER, establecidas en el Decreto 33/2002, de 5 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión.*
- *ORDEN de 8 de mayo de 2003, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se dispone la publicación del Convenio de 3 de abril de 2003 de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo y las entidades firmantes Ibercaja, Caja Inmaculada, Cajalón, Multicaja y Caja Rural de Teruel para el desarrollo de un programa de asistencia financiera para el fomento del empleo en cooperativas y sociedades laborales, la promoción del empleo autónomo, el impulso de proyectos y empresas calificados como I+E y la integración laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y de personas en riesgo de exclusión social en empresas de inserción laboral.*
- *ORDEN de 16 de febrero de 2004, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan, para el año 2004, las ayudas del Programa ARINSER.*

Fuente: Boletín Oficial de Aragón

El desarrollo del marco legal en Aragón todavía no es suficiente. Solamente se dispone de un decreto del Gobierno de Aragón que no permite dar la estabilidad deseada a este colectivo. En otras comunidades autónomas (ver anexo) como en Cataluña o La Rioja se han regulado a través de diferentes leyes las condiciones, los requisitos y las ayudas recibidas por estas empresas que les permiten tener un marco de referencia estable. Sin embargo, éstas son de las pocas comunidades autónomas que han apostado por un marco legislativo clarificador. Otras comunidades como la de Madrid, la del País Vasco, la de Castilla-La Mancha han incorporado a otras leyes la figura de empresa de inserción sin desarrollar o matizada a través de decretos.

Partiendo de esta situación, la definición legal de empresas de inserción en Aragón es la que se recoge en la siguiente tabla donde se recorta una parte de la definición expresada por los documentos oficiales, dice así:

Tabla 4 **Definición Empresas de Inserción en Aragón**

“Las EMPRESAS DE INSERCIÓN LABORAL (EIL) son empresas que, realizando un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones del mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios, tienen como fin primordial de su objeto social la integración socioprofesional de personas en situación o amenaza de exclusión social y excluidas, por tanto, de los circuitos tradicionales del empleo, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral ordinario.

Frente a la marginación, las carencias familiares, el desarraigo cultural, las graves deficiencias educativas, la desmotivación personal o la falta de hábitos sociales o laborales, las E.I.L. proporcionan a los más desfavorecidos la oportunidad de entrar en el sistema socio-económico a través de un empleo.

Fuente: INAEM, 2004

Los requisitos exigidos para ser reconocida una empresa como EIA se presentan en la tabla 5. De esos elementos, solamente queremos destacar que en Aragón se ha optado por especificar como forma jurídica de estas entidades el que sean sociedad mercantil o cooperativa de trabajo asociado de iniciativa social. Esto contrasta con lo recogido en la ley 12/2001 de aplicación estatal donde se indica *“cualquiera que sea su forma jurídica”*. En este punto, nuestra opinión es que tal vez sea más apropiado cambiar la definición en Aragón para así facilitar algunos procesos que pueden quedar fuera de un ámbito que en el presente y, sobre todo, en el futuro pueda quedar demasiado estrecho. Dado que estamos ante una experiencia que está en proceso, que hace camino al andar, no debería tener tan atadas las formas desde el terreno de los legisladores.

Tabla 5 **Requisitos de las Empresas de Inserción en Aragón**

- a. *Ser una sociedad mercantil o una cooperativa de trabajo asociado de iniciativa social.*
- b. *Estar constituida legalmente e inscrita en el Registro que exija su forma jurídica.*
- c. *Estar promovidas y participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro que, entre sus objetivos, persigan la integración social de personas desfavorecidas o de colectivos amenazados de exclusión social. Dicha participación deberá ser mayoritaria, salvo que se trate de Cooperativas de Trabajo Asociado de Iniciativa Social o de Sociedades Laborales. En caso de Sociedades Laborales, la participación será, al menos, de un 49% del capital social.*
- d. *Recoger como fin primordial de su objeto social, la integración sociolaboral de personas en riesgo o situación de exclusión social y con graves dificultades de acceso al mercado de trabajo.*

Mantener como mínimo un 30% de trabajadores de la plantilla en proceso de inserción. El número de trabajadores en proceso de inserción será como mínimo de tres. Los trabajadores en proceso de inserción deben pertenecer a los denominados colectivos de difícil inserción laboral.

Fuente: INAEM, 2004

Los colectivos de difícil inserción laboral a los que hacen referencia los requisitos anteriores se detallan en la tabla 6. Nos preguntamos si es pertinente enumerar el mapa de actores y características, dado que el apartado [p] deja una puerta clara para la consideración oportuna. Aunque, este mismo punto suponga una burocratización más del proceso.

Tabla 6
Colectivos trabajadores en proceso de inserción en Aragón

<p><i>Pueden ser trabajadores en proceso de inserción en una Empresa de Inserción Laboral los pertenecientes a alguno de los denominados colectivos de difícil inserción:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>a. Personas con disfunciones intelectuales límite.</i><i>b. Personas con enfermedades mentales y discapacitados psíquicos.</i><i>c. Discapacitados físicos o sensoriales.</i><i>d. Miembros de minorías étnicas.</i><i>e. Inmigrantes en posesión de permiso o autorización de trabajo.</i><i>f. Internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo, y ex-internos desempleados durante el primer año de libertad definitiva.</i><i>g. Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en proceso de rehabilitación.</i><i>h. Ex-toxicómanos que no se hallen en situación de Incapacidad Temporal.</i><i>i. Perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción.</i><i>j. Transeúntes.</i><i>k. Menores de 30 años en situación de conflicto social procedentes de centros de menores.</i><i>l. Jóvenes procedentes de programas de garantía social.</i><i>m. Emigrantes españoles retornados con graves necesidades personales o familiares.</i><i>n. Personas que tengan a su cargo una familia monoparental.</i><i>o. Mujeres víctimas de malos tratos procedentes de casas de acogida o programas de protección.</i><i>p. Cualquier persona que lo solicite y que, a criterio de los Servicios Sociales de la Administración Autónoma o Local y del Instituto Aragonés de Empleo, requiera su inclusión en un proceso de inserción a través de una EIL.</i>
--

Fuente: INAEM, 2004

Finalmente los requisitos para el desarrollo del proceso de inserción se expresan en la tabla 7. Y también sucede algo similar a lo apuntado antes. Dado que se está trabajando con personas que tienen unas condiciones especiales, quizá el establecimiento de unos mínimos de duración de la contratación resulta problemático. En este caso, no son empresas de colocación temporal para explotar a trabajadores. La práctica y la experiencia deberán ser consideradas para actualizar estos aspectos de la norma.

Tabla 7 Desarrollo del proceso de inserción en Aragón

“Los trabajadores protegidos pueden ser contratados al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes. El contrato tendrá una duración mínima de un año.

El proceso de inserción tendrá una duración mínima de un año y máxima de tres y tendrá por objeto la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción laboral, que el trabajador presta como parte fundamental de un proceso de inserción personalizado que ha de facilitar su adaptación social y el tránsito al empleo en empresas ordinarias”.

Fuente: INAEM, 2004

2.3. Marco legal de las Empresas de Inserción en España

Considerando el marco general de la legislación del Estado central, todavía no existe una ley que desarrolle específicamente la tarea y las características especiales de estas entidades. Solamente se dispone de una disposición adicional en la Ley 12/2001 donde se reconoce su existencia (tabla 8).

Tabla 8 Marco legal Empresas de Inserción en España

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Disposición adicional novena.

Se considerarán empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, cualquiera que sea su forma jurídica y actividad económica, aquéllas que dediquen habitualmente no menos del 30 por 100 de sus puestos de trabajo al empleo de personas que estén en alguno de los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, para formarles y adiestrarles en el ejercicio normalizado de una actividad laboral; tendrán como fin primordial de su objeto social la plena integración laboral y el acceso al empleo ordinario de las indicadas personas. Dichas empresas podrán inscribirse voluntariamente en el registro público que a tal efecto se determine reglamentariamente

Fuente: Boletín Oficial del Estado, 10/07/2001

Como se ha señalado, respecto a otras comunidades autónomas, existen medidas a través de decretos (ver anexo). Sin embargo, solamente Cataluña y La Rioja han elaborado su propia ley para regular las Empresas de Inserción. En las tablas 9 y 10 se presentan los artículos referidos a la definición de empresas de inserción en Cataluña y en La Rioja respectivamente. En ambas comunidades se hace referencia a que las Empresas de Inserción pueden *“ser calificadas como empresas de inserción las sociedades mercantiles, sociedades laborales y cooperativas”*. Evidentemente, siempre que cumplan los requisitos que exigen, que el fin primordial sea la inserción de las personas, y en el caso de la ley catalana expresa muy claramente que además el proceso de inserción ha de ser activo: *“Proporcionar a los trabajadores incluidos en alguna de las situaciones mencionadas en el*

artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación social y laboral y, si procede, servicios de intervención o medidas de acompañamiento social que permitan su posterior incorporación en el mercado de trabajo ordinario”.

También la ley catalana es muy clara al exigir que el 80 por 100 de los beneficios se deben reinvertir en la entidad, bien sea para mejoras de infraestructura o de la inserción. Finalmente, todas parecen coincidir en que el mínimo de personas en procesos de inserción ha de ser el 30 por cien.

Tabla 9 **Definición de Empresa de Inserción en Cataluña**

Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral. Comunidad Autónoma de Cataluña

Artículo 3. Concepto de empresa de inserción.

1. Tiene la consideración de empresa de inserción aquella que sea calificada como tal, que lleve a cabo cualquier actividad económica de producción de bienes o de prestación de servicios y cuyo objeto social tenga como finalidad primordial la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social.

2. Pueden ser calificadas como empresas de inserción las sociedades mercantiles, sociedades laborales y cooperativas que, legalmente constituidas, cumplan lo que establece la presente Ley.

3. La finalidad primordial de estas empresas debe acreditarse con el cumplimiento de los requisitos exigidos por el artículo 4.

Artículo 4. Requisitos para las empresas de inserción.

1. Las empresas de inserción, además de cumplir lo establecido por el artículo 3, deben cumplir los requisitos siguientes:

a) Proporcionar a los trabajadores incluidos en alguna de las situaciones mencionadas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación social y laboral y, si procede, servicios de intervención o medidas de acompañamiento social que permitan su posterior incorporación en el mercado de trabajo ordinario.

b) Ser promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, de acuerdo con lo establecido por el artículo 5. Esta participación debe ser al menos del 51 por 100 del capital social en el caso de sociedades mercantiles y sociedades cooperativas. En el caso de sociedades laborales, es de aplicación la normativa específica reguladora de este tipo de sociedades.

c) Mantener, en cómputo anual, un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 70 por 100 de trabajadores en proceso de inserción con respecto al total de la plantilla, sin perjuicio de los límites establecidos por la normativa específica de sociedades cooperativas y de sociedades laborales en materia de contratación. En ningún caso el número de personas en proceso de inserción debe ser inferior a dos.

d) No tener vinculados los balances, las cuentas de resultados y el patrimonio a actividades económicas distintas de las del objeto social.

e) Aplicar, al menos, el 80 por 100 de los resultados o los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio económico a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción. En caso de que no hubiera necesidad de ampliación o mejora o que no fuera preciso destinar a la misma la totalidad de dicho porcentaje de excedentes o resultados, la parte no dispuesta debe quedar imputada al fondo de reserva de la empresa, con la finalidad establecida por este apartado.

f) *Estar inscritas en el registro correspondiente a su forma jurídica y en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción.*

g) *No haber amortizado ningún puesto de trabajo por despido improcedente durante el año anterior a la solicitud de calificación.*

Artículo 5. Entidades promotoras.

Tienen la consideración de entidades promotoras las entidades o corporaciones de derecho público y las entidades sin ánimo de lucro cuyo objeto social incluya la inserción social de personas especialmente desfavorecidas que promuevan la constitución de empresas de inserción, en las cuales deben participar en los términos establecidos por el artículo 4.1.b).

Fuente: BOE n. 14 de 16/1/2003

Tabla 10

Definición Empresas de Inserción en La Rioja

Ley 7/2003, de 26 de marzo, de Inserción Sociolaboral. Comunidad Autónoma de la Rioja ()

CAPÍTULO IV Empresas de Inserción

Artículo 21. Concepto y calificación.

1. Tendrán la consideración de Empresas de Inserción aquellas que debidamente calificadas, realicen cualquier actividad económica lícita de producción de bienes o prestación de servicios, y cuyo objeto social tenga como fin primordial la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social, y excluidas por tanto de los circuitos tradicionales del empleo, proporcionándoles tanto un trabajo remunerado, como la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar, así, su acceso al mercado laboral ordinario. Las Empresas de Inserción estarán promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras a las que se refiere el artículo 22 de esta Ley.

2. Los poderes públicos facilitarán la creación y el desarrollo de entidades y empresas destinadas a la inserción sociolaboral, garantizando, igualmente, la actuación coordinada en este ámbito.

3. Podrán ser calificadas como Empresas de Inserción las sociedades mercantiles, laborales o cooperativas que legalmente constituidas cumplan los requisitos establecidos por la normativa que las desarrolle.

Artículo 22. Entidades promotoras.

1. Tendrán la consideración de entidades promotoras las entidades públicas, las corporaciones de derecho público y las entidades sin ánimo de lucro cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, que promuevan la constitución de Empresas de Inserción y tengan una participación significativa en el capital social de las mismas.

2. El porcentaje mínimo de participación de las entidades promotoras en el capital social de las Empresas de Inserción se determinará reglamentariamente.

Fuente: BOE n. 87 de 11/4/2003

2.4. Características y datos de las Empresas de Inserción en Aragón

En el año 2003 en el registro de empresas de inserción de nuestro país, de Aragón, se encuentran inscritas un total de 10 empresas de inserción. Todas ellas en la provincia de Zaragoza.

La mayoría de las empresas comenzaron su andadura antes de la puesta en marcha en el año 2002 del registro de empresas de inserción en Aragón. Desde 1998, algunas⁶ de ellas ya realizaban las mismas tareas aunque sin ser reconocidas como tales empresas de inserción. En el registro, sin embargo, no están reconocidas todavía algunas empresas que forman parte de AREI por lo que el número total de empresas son 13.

Las actividades económicas realizadas por estas empresas son las que se recogen en la tabla 11:

Tabla 11
Actividades económicas de las Empresas de Inserción en Aragón 2003

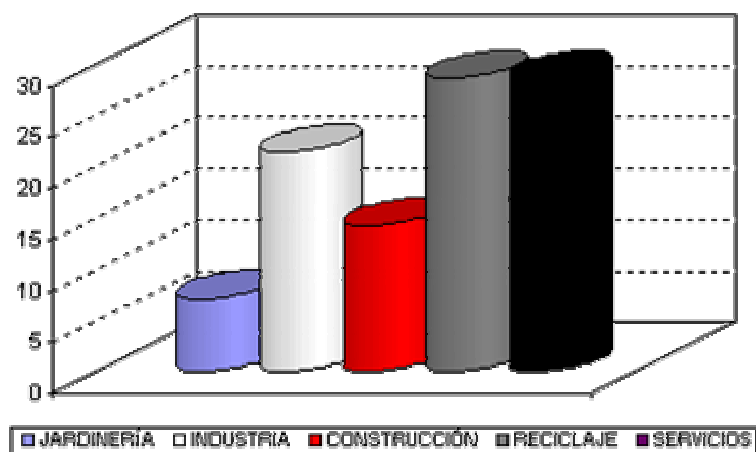
Actividad 1	Obra menor, jardinería y rehabilitación de fachadas
Actividad 2	Talleres de confección y construcción (reformas de viviendas y locales)
Actividad 3	Trabajos en serie en maquinaria y aparatos eléctricos; manipulados madera, cartón y plásticos; encuadernación y embolsado de documentación y propaganda; montajes electrodomésticos y mobiliario doméstico
Actividad 4	Recogida, transformación, distribución y comercialización al por mayor y al detalle de ropa
Actividad 5	Recogida de voluminosos a domicilio para su depósito en las naves municipales, clasificación trabajos de reciclado y recuperación; traslado de los muebles recuperados para exposición y venta; entregas de ayudas de urgencia municipales y ventas a particulares
Actividad 6	Manipulados, embalajes de madera, mantenimiento de mobiliario urbano, tele servicios; transportes y mudanzas en general
Actividad 7	Compra de palets deteriorados de distintas empresas, reconstrucción y venta. Recogida de palets de clientes concretos, reparación y devolución a cambio de precio previamente pactado; reciclaje de madera usada proveniente de embalajes, muebles y porta bobinas para la construcción de palets nuevos que posteriormente se venden
Actividad 8	Fabricación de productos plásticos
Actividad 9	Gestión de residencia de minusválidos
Actividad 10	Recogida, clasificación, reparación y venta, voluminosos y transporte al vertedero municipal de envases no reutilizables
Actividad 11	Limpieza profesional, formación profesional, animación socio-cultural área rural, gestión de establecimientos.
Actividad 12	Servicios de ayuda a domicilio, dos entidades

Fuente: INAEM y AREI, 2003

Estas actividades agrupadas por sectores de actividad se presentan en el gráfico 1. En conjunto predominan las actividades de servicios e industriales y como minoritaria la actividad de jardinería. También hay empresas en los sectores de construcción y de reciclaje. Son tareas laborales que permiten colocar al tipo de personas a las que se orienta la inserción.

⁶ Véase a este respecto la Cronología que se recoge en el cuadro de la página 11.

Gráfico 1
Sectores de actividad de las Empresas de Inserción en Aragón 2003



Fuente: INAEM y AREI, 2003

Como puede observarse todas ellas se ubican en actividades de poco valor añadido donde la especialización y la cualificación de la mano de obra no son muy elevadas. Evidentemente, esta es una necesidad básica para poder ofrecer empleo a las personas en proceso de reinserción con las que están moviéndose en el día a día, es pues una tipología de casos consecuencia directa del problema final al que están atendiendo.

2.4.1. Datos de las plantillas.

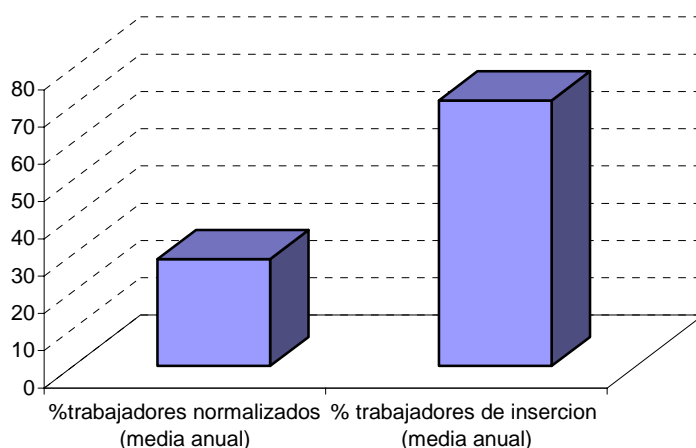
En la tabla 12 se presenta la plantilla media de las empresas aragonesas que asciende a un total de 296 personas. De este total, en media, el porcentaje de personas de inserción es el 71,3%. De los 211 trabajadores que en media en el año 2003 se han incorporado a estas empresas el 11,5% ha encontrado trabajo en otras empresas.

Tabla 12
Datos de plantilla Empresas de Inserción en Aragón 2003

Datos de empleo, 2003	Número Personas	%
Plantilla media año 2003	296	
% Trabajadores normalizados (media anual)	85	28,72
% Trabajadores de inserción (media anual)	211	71,28
% Trabajadores colocados en otras empresas	34	11,49

Fuente: INAEM y AREI, 2003

Gráfico 2
Porcentaje de trabajadores normalizados y de inserción en las EIA 2003



Fuente: INAEM y AREI, 2003

Atendiendo al colectivo de procedencia de las personas de inserción de las empresas aragonesas, predominan los inmigrantes 21,9% y los parados de larga duración 20,3%, (tabla 13). Los siguientes colectivos en importancia son los ex—toxicómanos con un 11,3%, las mujeres con cargas familiares o mayores de 45 años, con un 10,6% y los discapacitados, 10,4%. La diversidad de colectivos con los que trabajan las entidades aragonesas se ve reflejada en la tabla donde puede apreciarse que recoge un amplio abanico de situaciones de exclusión.

Tabla 13
Colectivos en riesgo de exclusión empleados por las EIA 2003

Colectivo de procedencia	%
Discapacitados (físico, psíquico, sensorial)	10,38
Ex-toxicómanos y otros colectivos	11,29
Presos y ex-reclusos	2,93
Inmigrantes	21,9
Jóvenes en riesgo de exclusión	3,84
Etnia gitana	9,03
Mujeres (cargas familiares, mayores 45 años,...)	10,61
Parados larga duración	20,32
Perceptores Ingreso Aragonés de Inserción	4,74
Sin techo	4,97

Fuente: INAEM y AREI, 2003

2.4.2. Datos económico-financieros

En este apartado consideramos los datos económico-financieros de las empresas de inserción de forma agregada. En conjunto las EIA en el año 2003 presentan unas pérdidas de 46.604 euros. Sin embargo, en los resultados individuales se observa que 6 de las 13 empresas tienen resultados positivos en un total de 81.234 euros mientras que 7 de ellas presentan resultados negativos, 127.838 de euros. Solamente una de ellas presenta un resultado negativo de 63.793 euros y entre las 6 restantes suman 64.045 euros. Sin embargo, las pérdidas medias son de 3.585 euros y las pérdidas por trabajador son de 157,4 euros.

Tabla 14
Facturación y ayudas recibidas EIA 2003

Variables	Euros
Facturación media por EI	348.269,14
Facturación agregada de las EI	4.527.498,88
Subvención media recibida	5.270,65
Subvenciones totales recibidas	68.518,40
% subvenciones con respecto a la facturación	1,51

Fuente: INAEM y AREI, 2003

La facturación de las EIA con respecto a los datos disponibles de facturación de las EI en España para el 2001 representa un 10,9%. También destaca en comparación al resto de España que la subvención media recibida es muy inferior en Aragón y que representa 1,51% con respecto a la facturación frente al 3,92% del resto de España (Tablas 14 y 15).

Tabla 15
Facturación y ayudas recibidas por las EIA en España 2001

Variables	Euros
Facturación media por EI	276.248,77
Facturación agregada de las EI	41.437.316,00
Subvención media recibida	10.820,81
% subvenciones con respecto a la facturación en España (2001)	3,92

Fuente: INAEM y AREI, 2003

Tabla 16
Costes laborales EI aragonesas 2003

	Aragón	España (2001)
Costes laborales medios	245.319,99	158,792
Coste laboral por trabajador/a de inserción	15.114,50	8,531
Coste laboral por total trabajador/a	10.774,19	12,981

Fuente: INAEM y AREI, 2003

Atendiendo a los costes laborales de las EI, la primera consideración a resaltar es que están soportando un mayor coste laboral que en el resto de España (tabla 16). En principio, podemos decir que existe una mejor remuneración de los trabajadores en España que se corresponde con la mejor productividad de los trabajadores (tabla 17)

En la tabla 17 se observa que valor de la productividad de las EI aragonesas es 15.295,6, superior con respecto al conjunto de las empresas de inserción en España, 11.099,28 en 2001. Sin embargo, este valor está muy alejado de la productividad media de las empresas ordinarias de 40.868.

Tabla 17
Productividad laboral EI aragonesas 2003

	Aragón	España (2001)
Facturación media por EI	348.269,14	276.248,77
Productividad media por trabajador/a	15.295,60	11.099,28
Productividad media por trabajador/a empresas ordinarias		40.868

Fuente: INAEM y AREI, 2003

Finalmente, hay que atender a los datos generales de las EIA en el año 2003. Las cargas sociales totales ascendieron a 735.528,75 euros, los sueldos y salarios fueron un total de 2.456.630,81 euros. En cuanto a la inversión realizada por estas empresas supuso un total de 629.582,96 euros.

Como conclusión de este apartado hemos de decir que las empresas aragonesas presentan unos resultados muy relevantes respecto de tres aspectos. En conjunto la *facturación media*, y teniendo en cuenta que los datos para España son de 2001 y los de Aragón son de 2003, es significativamente superior. La facturación de las empresas aragonesas representa el 10,9% del resto de España a pesar de que en número en el año 2001 el 7,5%. Así también la *productividad* alcanzada por los trabajadores en su conjunto. Sin embargo, afrontan unos *costes laborales* superiores. Esto permite conjeturar que los salarios pagados a los trabajadores globalmente y desde luego para los trabajadores de inserción son mejores que en el resto de España.

Sin embargo, la ayuda o el apoyo recibido por las empresas aragonesas es muy inferior a la media del resto de las empresas en España. Así es mucho menor el porcentaje de subvenciones recibidas con respecto a la facturación 1,51 frente al 3,92. La subvención media recibida en España en 2001 es de 10.820,81 el doble de la recibida en Aragón, 5.270,65 en 2003.

3. Las Empresas de Inserción en España

El fenómeno –socioeconómico- de las empresas de inserción, como ya hemos indicado, va más allá de las actuaciones particulares por comunidades autónomas. Por eso hemos de enfocar el mismo tipo de empresas en su dimensión general en el conjunto de España. Para ello, la referencia es la Federación Estatal de Empresas de Inserción (FEEDEI) está formada por 8 entidades que representan a 147 empresas de inserción. Esta federación fue creada en 1998 y aunque aglutina a un número importante de proyectos y asociaciones que trabajan en el ámbito de la inserción socio-laboral no están incluidas “todas las que son”. Caben varias explicaciones, la que nos interesa destacar es que tanto en el ámbito del estado central como en Aragón el fenómeno de las Empresas de Inserción es relativamente reciente y está en proceso de vertebración. Con todo, ya tiene un carácter relevante y, a su vez, representa e implica a un número importante de personas, recursos y proyectos.

Según FEEDEI (2003) más del 57% de las empresas de inserción se localizan en Cataluña, Andalucía y Madrid. El total de empresas de Aragón en el estudio de FEEDEI es de 11 por lo que representan un 7,5% con respecto al resto de España. El número total de Empresas de Inserción en España se muestra en la tabla 18.

Tabla 18
Entidades de Inserción en España 2001

CC.AA.	Número	Porcentaje
Andalucía	25	16,9
Aragón	11	7,4
Asturias	3	2
Baleares	1	0,7
Canarias	6	4,1
Castilla La Mancha	1	0,7
Castilla León	8	5,4
Cataluña	41	28,4
Comunidad Valenciana	5	3,4
Extremadura	1	0,7
Galicia	1	0,7
La Rioja	3	2
Madrid	18	12,2
Murcia	4	2,7
Navarra	10	6,8
País Vasco	9	6,1
TOTAL	147	100

Fuente: FEEDEI, 2003

Por otra parte, en la tabla 19 se muestra la distribución de las empresas de inserción según su sector de actividad económica. Destaca principalmente el sector de reciclaje seguido del sector de servicios personales y el de construcción. El resto de sectores tienen un valor

entre el 2 y el 7% sobre el total. En el caso aragonés como ya hemos visto en el apartado anterior la actividad se concentra principalmente en servicios e industria manufacturera.

Tabla 19
Sectores de actividad de las Empresas de Inserción en España

Actividad	Porcentaje
1. Agricultura, jardinería	6
2. Artes gráficas	7,5
3. Fabricación de muebles y carpintería	5,2
4. Reciclaje	32,1
5. Industria manufacturera	3,7
6. Construcción	11,9
7. Hostelería	5,2
8. Servicios personales: limpieza, lavandería, ayuda a domicilio, ocio	16,4
9. Transporte y mensajería	2,2
10. Servicios múltiples: mantenimiento, conserjería	5,2
11. Industria textil	4,5

Fuente: FEDEI, 2003

En cuanto al número medio de trabajadores y el número de trabajadores en proceso de inserción destacan por orden de importancia Cataluña con 449, Andalucía con 325, Madrid con 343 y a continuación Aragón con 223. En la tabla 20 se pueden observar los datos para el conjunto de las comunidades autónomas. Los datos que se presentan son los procedentes del cuestionario realizado por el estudio de FEDEI donde no existen datos para algunas comunidades autónomas. En total, el número medio de trabajadores de la muestra es de 1.892 por lo que en el conjunto Aragón representa un 17,3%

Tabla 20
Media de trabajadores en Empresas de Inserción, España 2001

Comunidad Autónoma	Número medio de trabajadores de la muestra	% de trabajadores en proceso de inserción
Andalucía	325	60,3
Aragón	223	63,4
Asturias	48	54,2
Canarias	55	54,6
Castilla León	74	55,4
Cataluña	449	57,0
Comunidad Valenciana	66	53,0
La Rioja	88	31,8
Madrid	343	84,0
Navarra	63	71,4
País Vasco	109	44,0
TOTAL	1.892	61,8

Fuente: FEDEI, 2003

Los colectivos en riesgo de exclusión en el conjunto de las entidades de la muestra del estudio de FEEDEI se reflejan en la tabla 21. Los datos disponibles se presentan como porcentaje de empresas que emplean, por esa cuestión no es posible compararlos con los datos que hemos visto en el apartado anterior para la comunidad autónoma de Aragón. El colectivo que predomina son las mujeres seguido por los jóvenes en riesgo de exclusión y los parados de larga duración.

Tabla 21
Empresas de inserción que emplean personas pro tipo de colectivo específico

Colectivo	Porcentaje de Empresas que emplean
Mujeres	75,0
Jóvenes en riesgo de exclusión	68,8
Parados de larga duración	66,3
Inmigrantes	60,0
Extoxicómanos	52,5
Etnia gitana	48,8
Presos y exreclusos	45,0
Sin techo	27,5
Discapacitados	23,7

Fuente: FEEDEI, 2003

Tabla 22
Empresas con salida al mercado de trabajo y resultados en España, 2001

Comunidad Autónoma	Total por CCAA	Sí establecen paso a mercado ordinario	No establecen paso a mercado ordinario	% Sí han conseguido contr.ordinaria
Andalucía	10	9	1	70,0
Aragón	9	7	2	66,7
Asturias	3	3	0	100,0
Canarias	5	2	3	40,0
Castilla León	8	8	0	87,5
Cataluña	14	10	4	85,7
Comunidad Valenciana	4	3	1	100,0
La Rioja	4	4	0	100,0
Madrid	11	7	4	81,8
Navarra	3	3	0	66,7
País Vasco	6	2	4	66,7
TOTAL	80	60	20	
		75%	25%	78,75%

Fuente: FEEDEI, 2003

Por último, uno de los objetivos fundamentales de las EI es servir de puente para lo que se denomina “mercado laboral normalizado”. Por eso pretenden favorecer el paso al mercado de trabajo ordinario de las personas que participan de sus proyectos. En algunos casos esto no es posible, pero sin duda ésta es una de las mayores satisfacciones para las empresas. En la tabla 22 se presenta para el conjunto de España las empresas que si tienen previsto el

paso al mercado de trabajo ordinario y las que han conseguido transición de sus trabajadores. De nuevo los datos son del estudio de FEDEI (2003) para el año 2001.

En la tabla 22 se observa que el 75% de las empresas tienen previsto el paso al mercado laboral ordinario. En el caso aragonés es el 77,8% y, además, lo han conseguido el 66,7% de las empresas frente al 78,8% del conjunto de la muestra.

En general observamos que las EIA presentan unas cifras destacadas en el conjunto de España. Tanto en número de empresas como, sobre todo, en el número de empleos totales que han creado y el número de empleos de inserción. En este último caso es de las comunidades autónomas que proporcionalmente a su población más ha conseguido.

4. Impacto social de las Empresas de Inserción en Aragón

La intuición nos dice, desde fuera, que las EI son algo especial. En primer lugar, son empresas que apuestan por personas, están a su servicio y no son sólo un negocio. En segundo lugar, trabajan con y por sujetos que se quedan fuera del sistema. Eso se deduce de la tipología de trabajadores que son considerados por la legislación aragonesa como susceptibles⁷ de entrar en las EIA. En tercer lugar, por experiencia sabemos que trabajar junto a personas con estas características supone un esfuerzo distinto al habitual. En muchos casos, los factores de socialización básica y de habilidades sociales elementales no están resueltos. Por eso se puede hablar de sobre esfuerzo,

Así podemos imaginar algunas dificultades de partida. Por ejemplo, el mero hecho de reunir un grupo con estas características en un espacio físico común obliga a un plus para obtener un cierto orden y equilibrio en las relaciones personales. De ahí que para conseguir otros objetivos concretos, el “esfuerzo” utilizado sea al menos proporcional al número de individuos con alguna de las características mencionadas.

En este punto del informe, pretendemos mostrar y cuantificar como es el “sobre esfuerzo” que soportan en su actividad diaria las EIA, además de relacionarlo con el impacto social que esto repercute en la sociedad aragonesa.

Este “sobre esfuerzo” se traduce económicamente en un coste monetario al cual denominaremos a partir de ahora como “*coste de la inserción*”. A través de los planteamientos y cálculos que luego exponemos, intentaremos ofrecer una imagen aproximada de lo que este “coste de inserción” puede suponer para una EI aragonesa.

Precisamente, el complemento nominal que utilizamos para definir el coste (como “de inserción”), viene explicado si contestamos a una pregunta lógica que se deriva de los comentarios anteriores: ¿Para qué ese “sobre esfuerzo”?, o mejor dicho ¿Por qué hay organizaciones que aguantan este mayor esfuerzo? Siendo el mercado frío, impersonal y

⁷ En la tabla 6 quedaba claro que son unas personas con problemáticas especiales.

competitivo de partida, ¿por qué hay empresas que están dispuestas a soportar unos mayores costes?

Aunque las consideraciones sobre el sentido en la sociedad de una Empresa de Inserción, ya se han realizado, es beneficioso para el desarrollo lógico de este apartado volver a tenerlas en cuenta, puesto que nos ayudan a contestar las preguntas planteadas. La respuesta a dichas preguntas se obtiene traspasando el plano físico o material de la empresa, como conjunto de factores dedicados a un fin (obtener un lucro), y observando los valores que sirven como motor para la creación de dicha empresa.

Estos valores están recogidos en las organizaciones y personas “sin ánimo de lucro” que crean empresas de inserción⁸. Sólo utilizan la forma jurídica de sociedad mercantil o cooperativa para dar contenido a la última fase del proceso de inserción social que vienen desarrollando previamente con los distintos colectivos.

El proceso de inserción en la sociedad de personas en riesgo de exclusión (o de aquellos ya excluidos) finaliza cuando éstas pueden valerse por sí mismas llevando una vida similar a cualquier otro miembro común o “normalizado” de nuestra sociedad. Para ello deben tener una independencia económica que se consigue principalmente, a través de los ingresos procedentes de las rentas del trabajo.

Esta fase final en el proceso es la que da sentido a la existencia de EI, puesto que el resto de empresas del mercado no está dispuesto a asumir ese “coste de inserción” que producen este tipo de sujetos. Lógicamente, de hacerlo, perderían competitividad en los mercados en los que actúan, y sus resultados serían menores, aspecto este último que los accionistas de dichas empresas no están dispuestos a permitir, puesto que disminuye la rentabilidad de su capital aportado.

Sin embargo, las EI que compiten en los mismos mercados y en igualdad de condiciones al resto —no tienen más clientes por el mero hecho de ser EI—, son consideradas por sus propietarios, no como un fin, si no como un medio para conseguir un fin social —beneficio social— que va más allá de la organización y la trasciende.

La forma de cuantificar este beneficio para la sociedad también será objeto de estudio en este capítulo, consiguiendo de esta manera ofrecer una visión general, tanto de los costes añadidos que soporta por cada trabajador una EI, como de una aproximación económica al beneficio social que se deriva de insertar a una persona en riesgo de exclusión. Si conseguimos mostrar de forma clara este beneficio aportado por las EI a la sociedad, a pesar de ese “sobre esfuerzo” calculado como coste de inserción, habremos conseguido uno de los principales objetivos de este estudio: *mostrar que las EI en Aragón (tal y como suponíamos de forma intuitiva) son una herramienta beneficiosa para una mejor sociedad.*

Para llevar a cabo el análisis empírico, hemos estudiado una EI aragonesa. Además la metodología de análisis utilizada sigue los pasos indicados en FEDEI (2003,123-137)

⁸ Sin esta condición no tiene sentido soportar mayores costes en una empresa, en la forma en que lo hacen las EI.

donde a través de la construcción de unos indicadores, se recoge información acerca de los sobre costes, baja productividad y beneficio social que producen las EI.

Por tanto, pasaremos en primer lugar a desarrollar el modelo teórico utilizado. A continuación justificaremos el método de estudio empleado para, en el tercer apartado, presentar y comentar los datos obtenidos. Finalmente, expondremos las conclusiones derivadas del análisis realizado.

4.1. Modelo teórico para la obtención del coste de la inserción

El modelo teórico utilizado en este estudio, es el desarrollado por FEEDEI (2003). En el mismo se plantea crear unos indicadores sintéticos que permitan una evaluación cuantitativa del papel socioeconómico de las empresas de inserción. La utilización de este modelo en nuestro estudio se debe a dos cuestiones fundamentales:

- Es un modelo que presenta y explica de forma sencilla y entendible la utilidad de los indicadores empleados y la forma de construirlos.
- Ya ha sido utilizado y aceptado por la asociación que estatalmente representa a la mayoría de EI, por lo que se justifica perfectamente su uso para calcular el coste de inserción en las EI aragonesas (tal y como se ha hecho en la empresa objeto del estudio).

El objetivo de este modelo es presentar dos indicadores que expresan cuantitativamente:

- 1) El sobre coste de la actividad económica de una EI en relación con una empresa normal, sin actividad de inserción (denominado a partir de ahora como C_1)
- 2) El balance de las políticas sociales en su actuación, con y sin EI (denominado B_1)

Es decir, el primer indicador nos da la cuantía (en Euros) que pierde la EI de media por cada trabajador de inserción en plantilla, respecto a una empresa media del mismo sector que no tiene este tipo de trabajadores.

Por otro lado, el segundo indicador valora lo que en media se ahorran las Administraciones Públicas que realizan políticas sociales, por cada trabajador contratado en una EI.

Para conseguir el cálculo de estos dos resultados, se formulan unos indicadores que se sistematizan en dos bloques relacionados con cada uno de los objetivos anteriores. Respecto al primer indicador, éste se forma a partir de otros que se utilizan para evaluar “el sobre coste económico” (“S” a partir de ahora) y “la baja productividad” (variable que denominaremos “P”) del trabajador. De forma más concisa podemos decir que el “sobre coste” que soporta una EI por cada trabajador en proceso de inserción se compone de dos aspectos o variables según este modelo utilizado.

En primer lugar se soporta un mayor coste porque se pagan nóminas a unos “supervisores” o mejor dicho “Trabajadores de Acompañamiento” en la EI, que no existen en una empresa

normal. Estos trabajadores de acompañamiento enseñan a la plantilla de inserción, la profesión y las tareas propias del puesto de trabajo. Pero además, suelen educar en los valores necesarios para una buena convivencia en la empresa —orden, limpieza, perseverancia... entre otras—. Adquirir estos hábitos y habilidades sociales es necesario para su paso posterior a empresas normales y, por tanto, para su integración final en la sociedad. Además del coste que supone contratar a estos trabajadores de acompañamiento, los trabajadores que no son de inserción y que trabajan en la empresa, muchas veces deben hacer horas extraordinarias para ayudar a la plantilla en proceso de inserción —para acabar tareas o pedidos, o apoyar en la enseñanza de tareas a los trabajadores de acompañamiento, etc. — y esto por supuesto también supone un mayor coste para la EI. Asimismo, los trabajadores en proceso de inserción debido a sus características físicas y psíquicas, suelen presentar un mayor absentismo laboral. Es decir, faltan más días a su puesto de trabajo que los trabajadores ordinarios de las empresas, y suplir esa pérdida de trabajo adicional, lógicamente, provoca un mayor coste para las EI.

Por otro lado, la segunda variable a tener en cuenta —de cara a calcular el indicador que refleja el “sobre coste” económico de las EI—, es la pérdida de productividad de los trabajadores de inserción respecto a los trabajadores ordinarios de las empresas. Incorporar a la plantilla a un trabajador de inserción implica que aparte de que la EI incurra en unos costes adicionales derivados de, un mayor absentismo, de contratar trabajadores de acompañamiento, etc., ese trabajador de inserción produce por lo general menos que uno ordinario. Por ejemplo, si una EI se dedica a ensamblar componentes, en media las piezas ensambladas al día por un trabajador de inserción serán inferiores que el número de piezas ensambladas por un trabajador ordinario⁹.

Hasta aquí queda planteado lo que supone para una EI, en términos de coste, cada trabajador de la plantilla de inserción. Con la construcción de ese indicador tenemos el punto de vista desde la EI —en términos de lo que supone este coste para las finanzas de la EI—. Pero tener un trabajador de inserción en una EI no sólo supone ese impacto “negativo” para la sociedad —cuando consideramos a las empresas como organismos componentes de la misma—, como un mayor coste para la empresa. De ser esto así no tendría sentido la existencia de EI, puesto que es lógico pensar que no hacen falta empresas con baja productividad en nuestra economía. Es más, en un modelo clásico —donde el mercado regula vía precios las relaciones entre organizaciones empresariales—, no tendrían cabida las EI, puesto que serían unas herramientas improductivas e ineficientes que no aumentan la riqueza de una economía.

Sin embargo, como se ha comentado en la introducción a este capítulo el fin de estas organizaciones no es la “riqueza” concebida como acumulación de capital o recursos monetarios. Por tanto sí tienen sentido en tanto en cuanto las EI son entendidas como herramientas que producen “riqueza social”. Una aproximación de cómo crear riqueza para el conjunto de la sociedad es lo que ofrece el segundo de los dos indicadores que presenta

⁹ Como referencia en FEEDEI (2003, 120) se indica que un trabajador de inserción realiza, para un mismo espacio de tiempo, una tercera parte del trabajo realizado por otro trabajador ordinario.

el modelo teórico utilizado. De esta forma se da una visión del papel de las EI como generadoras de bienestar para la sociedad. Esta visión podría considerarse parcial y limitada, puesto que se presenta como ahorro económico derivado de emplear a personas excluidas desde un punto de vista social, y no se incluyen aspectos cualitativos que realmente también ayudan a mejorar el bienestar social —por ejemplo incrementando la sensación de mayor seguridad en las calles, puesto que personas que podían estar cometiendo delitos, ahora, a través de las EI están trabajando y produciendo para el resto de la sociedad—. Aún así este segundo indicador, —a pesar de resumir esa aportación al bienestar social como un dato económico del ahorro social que supone integrar a determinadas personas a través del trabajo—, sirve para los propósitos de este trabajo que, entre otras cosas, trata de ofrecer una imagen del papel que juegan las EI en la sociedad aragonesa.

De esta forma, este segundo indicador recoge —valora—, por un lado, el ahorro que supone para las políticas públicas tener a los destinatarios de esas políticas trabajando, y, por tanto, saliendo de la condición de beneficiarios directos de las mismas. Es decir, aunque todavía reciban algún tipo de apoyo, este es menor una vez que tienen un empleo. Por otro lado, valora el coste que supone para la Administración la concesión de ayudas destinadas a favorecer la contratación de personas en procesos de inserción social, ofreciendo al final un balance de ambas situaciones.

La formulación de los indicadores y de las variables utilizadas para construir cada uno de ellos, se realiza tal y como se desarrolla a continuación.

COSTES DE LA ACTIVIDAD DE REINSERCIÓN LABORAL (S)

1. Es el coste real y efectivo que debe soportar la empresa por tener un trabajador de inserción (S). Este indicador se obtiene a partir de la suma del coste que supone cada una de las siguientes variables:
 - a. Coste y esfuerzo de dedicación de los trabajadores de acompañamiento (variable C_{ia}), que incluye la estimación del coste laboral medio de dichos trabajadores. Este indicador de *sobre-coste* de la EI es directo por trabajador/a de inserción y se construye dividiendo el total de salarios para un año de los trabajadores de acompañamiento entre el número medio de trabajadores de inserción, para ese año.
 - b. Coste de días dedicados a la inserción social (variable C_{is}). Esta variable se ha calculado a partir del valor porcentual del coste por día perdido en la inserción, tanto por Trabajador de Acompañamiento como Ordinario. A partir de ese valor se ha calculado el coste que supone para la empresa —calculándolo por el precio hora de cada tipo de trabajadores—. Ese coste —siempre por cada trabajador de inserción— incluye las horas extraordinarias que el resto de trabajadores de la

plantilla han tenido que dedicar a “educar” y enseñar a los trabajadores de inserción tanto los procesos, como los hábitos de trabajo.

- c. Formación “informal” en el puesto de trabajo (variable C_f). Se estima¹⁰ que un 5 % del salario de estos trabajadores de inserción se pierde debido a la formación “informal” que se prestan unos trabajadores a otros, al margen de la formación y seguimiento de los trabajadores de acompañamiento y ordinarios. El coste que supone es relevante puesto que los procesos de aprendizaje son más lentos que en una empresa sin trabajadores de inserción.
- d. Absentismo atribuible a bajas médicas y otros motivos afines, así como absentismo sin justificar (variable C_a) de los trabajadores en proceso de inserción.

De esta forma:

$$S = C_{ta} + C_{is} + C_f + C_a$$

2. Además del coste directo calculado a través de la ecuación anterior, el “coste de inserción” tiene un componente muy importante —incluso más que el coste directo, en según que EI— como es el *coste de oportunidad* derivado de la baja productividad de los trabajadores de inserción. Este indicador se construye como sigue:
 - a. Facturación media perdida por trabajador en la empresa de inserción, como coste de oportunidad, respecto a la facturación media de un trabajador en una empresa que no ejerce actividad de inserción (variable C_o). Para calcular esta pérdida de productividad se compara la productividad media de la empresa con la del sector y se obtiene en porcentaje, la diferencia entre ambas cantidades, que luego se multiplica por la facturación media por trabajador de la EI —por ejemplo, podríamos obtener que los trabajadores de inserción de una EI tienen una productividad que es el 60% de la media del sector. Ese 40% de diferencia se multiplica por la facturación media por trabajador en la EI, y se obtendría una cantidad que consideramos como coste de oportunidad por la baja productividad de los trabajadores de inserción—.

AHORRO ECONÓMICO DESDE UN PUNTO DE VISTA SOCIAL

1. Este indicador representa la aportación efectuada a la sociedad por el trabajador reinsertado desde un punto de vista económico (Variable A). Se construye como diferencia entre la aportación bruta que se realiza a la sociedad y el coste que supone para la misma dicha inserción.

De esta forma la construcción del indicador incluye por un lado como aportaciones:

¹⁰ FEEDEI (2003,124-125).

- a. Desde la EI.:
 - i. Los impuestos soportados por la EI originados por la actividad de reinserción. Incluye el impuesto de sociedades además del IVA soportado, y todo ello por trabajador de inserción. (A_i)
 - ii. Facturación correspondiente a un trabajador de inserción. Calculada como facturación total de la EI multiplicada por la proporción de trabajadores de inserción y dividido por el número medio de los mismos. (A_{ii})
 - iii. Cotizaciones a la seguridad social (A_{iii})
- b. Desde el trabajador insertado (TI) se toma la contribución personal al IRPF y al IVA. (A_{iv})

Por otro lado, se debe tener en cuenta para la construcción del indicador el coste que supone para la sociedad dicha inserción. Este coste debe considerar:

- a. La estimación social directa de un excluido social (E_1). Es decir lo que se ahorran las políticas sociales públicas por tener que atender a una persona menos, a lo que habrá que restar la variable E_2 que se define a continuación.
- b. El coste que supone para el Estado un trabajador de inserción (por subvenciones a empresas, aportaciones de la Seguridad Social, etc.). (E_2)

De forma sintética se puede expresar este indicador a través de la siguiente ecuación:

$$A = (A_i + A_{ii} + A_{iii} + A_{iv}) + (E_1 - E_2)$$

4.2. Análisis empírico

El análisis empírico realizado se ha basado en el estudio de una EI aragonesa de la guardaremos su nombre y denominaremos EI* a la cual se ha aplicado el modelo anteriormente explicado. De la aplicación de dicho modelo a la empresa seleccionada se han obtenido los datos que se presentan en el siguiente apartado así como las conclusiones que posteriormente se derivan.

Para la elección de esta empresa de inserción hemos considerado dos criterios en los cuales apoyar la selección:

1º Acceso a la información puesto que:

- EI* dispone de la información necesaria desde el año 2003 para la construcción de los indicadores comentados.
- EI* permite la utilización de dichos datos, de forma confidencial, para la realización del presente estudio.

- EI* facilita los procesos de transmisión de la información de forma más que correcta, interesándose en el proyecto y aportando comentarios, indicaciones y sugerencias que favorecen la realización del trabajo por parte del grupo de investigación.

2º Características de la organización:

- El coste de inserción para esta empresa aporta dos posibles reflexiones:
 - a) Podría considerarse como el máximo coste por trabajador —sin entrar a valorar otros rasgos específicos derivados del colectivo de pertenencia— para una EI —debido a la disminución en la productividad media de la plantilla—.
 - b) Este coste puede servir a la administración como referencia de coste que soporta una EI —de cara a estimar las cuantías de las ayudas públicas destinadas a favorecer el empleo de este tipo de trabajadores—.
- Además de cumplir con las características más comunes a este tipo de organizaciones —forma jurídica, evolución en el tiempo, propósito y fines de la misma, etc. —, EI* desarrolla su actividad en un mercado altamente competitivo, en el que la imagen y los valores de la organización no son variables significativas para establecer relaciones comerciales. En dicho mercado, la variable significativa es el coste de producción de las manufacturas, siendo por ello muy interesante el análisis de la productividad —aspecto que no es tan relevante en otras organizaciones que no realizan su actividad principal en este tipo de mercados—.

Como información complementaria a las características comentadas, podemos añadir que la empresa ha tenido una evolución en su proceso de constitución, no concretamos las fechas de fundación por los mismos elementos apuntados antes respecto de su denominación. Actualmente la empresa centra su actividad en la producción de artículos manufacturados destinados a abastecer a otras empresas.

4.2.1. Descripción de los datos

A continuación se presentan los valores de los indicadores necesarios para calcular el coste de inserción de la EI objeto de estudio.

Respecto a los mismos, hay que indicar que para obtener el “sobre-coste” que soporta, se han utilizado los informes internos de la organización —nóminas, organización de los trabajadores, etc. —. Sin embargo, para los cálculos relacionados con la productividad, la información se ha obtenido de la base de datos SABI, en la que está incluida dicha EI*, y que permite comparar el índice de productividad de EI* con los del sector, y con los de otras

EI, puesto que están calculados de forma homogénea. Este índice de productividad lo hemos utilizado a pesar de que no viene expresada su forma exacta de cálculo¹¹ y de que viene referido al año 2002.

Por último, se debe puntualizar que las estimaciones que se presentan en este trabajo sobre el coste de la exclusión que soportan los entes públicos, no han sido obtenidas para el caso de la Comunidad Aragonesa, si no que han sido obtenidos para toda España basándose en una referencia existente en el manual que se menciona en la bibliografía.

Una vez indicadas las anteriores limitaciones comentaremos los datos obtenidos así como aquellos aspectos que consideramos de mayor importancia.

4.2.1.1. Indicador de sobre coste de las EI por trabajador de inserción

En la tabla siguiente se presenta el coste directo por trabajador que ha soportado la EI estudiada, para el año 2003. Este coste directo se obtiene de la suma de los cuatro sub-indicadores mencionados, que recogen la repercusión del coste de los trabajadores de acompañamiento de la EI por cada trabajador de inserción. Este es el principal componente del *sobre-coste* para la organización, puesto que para este caso concreto los salarios de los trabajadores de acompañamiento suponen el 49% de la cantidad total soportada por la empresa como sobre coste por cada trabajador de inserción.

Además se incorporan los gastos en que incurre la EI debido a las horas extras que deben realizar otros miembros de la plantilla -trabajadores de acompañamiento y ordinarios-, con motivo de cubrir la falta de productividad de los trabajadores empleados.

El tercer componente de este *sobre-coste* es un porcentaje estimado en el manual presentado por FEDEI, que se justifica como el coste del tiempo que utilizan otros compañeros del trabajo en enseñar a aquellos nuevos trabajadores que llegan a la EI -al margen de la labor que realizan los trabajadores de acompañamiento-.

Tabla 23
Cálculo del sobre coste medio de inserción por trabajador y año, 2003

Tipo de coste	Euros al año por trabajador
Coste de trabajador de acompañamiento por trabajador de inserción (C_{1a})	898,71
Coste de días dedicados a inserción (C_i)	435,12
5% de formación en puesto de trabajo (C_f)	403,99
Absentismo (C_a)	78,72
Total sobre coste directo para la empresa de inserción (S)	1.816,54

Fuente: Elaboración propia

¹¹ En principio debería considerarse la productividad del trabajo como gastos de personal entre valor agregado de la producción.

Por último, se ha obtenido el coste, tabla 23, en media, que ha supuesto para la empresa las bajas no justificadas de los trabajadores.

El *sobre coste* que denominamos directo para la EI, que se obtiene como suma de los cuatro aspectos relacionados, supone para el año 2003 la cantidad 1.856,54 por trabajador de inserción para la EI estudiada.

4.2.1.2. Indicador de productividad

Otro aspecto fundamental a la hora de considerar el coste que las EI soportan, es la pérdida de competitividad motivada por la incorporación de trabajadores que por distintas causas no rinden como un trabajador medio.

En una empresa como la estudiada, esta baja productividad media de los trabajadores es todavía más patente debido a que la proporción de trabajadores ordinarios en la plantilla de EI* es muy baja (tabla 24). Esta es una de las principales causas que justifican los resultados obtenidos.

Tabla 24
Datos de productividad, 2003

	Ratio	Facturación por trabajador
Productividad de la EI ¹²	0,86	8.194,74
Productividad laboral por ocupado (empresas ordinarias)	1,30	12.385,81
Facturación perdida por trabajador de la EI (C_o)	0,44	4.191,07

Fuente: elaboración propia a partir de SABI e informes de la EI

Tabla 25
Valor de la productividad de las EI aragonesas, 2003

	Ratio
Productividad de EI aragonesas ¹³	0,89

Tal y como vemos en la tabla, el ratio de productividad para EI* objeto de estudio es de 0,86 frente a 1,3 de media para el sector. La información que arrojan estas cifras nos puede indicar que un ratio inferior a 1 expresa que los trabajadores no llegan a producir suficiente como para cubrir su propio salario -por la forma en que se calculan los ratios de

¹² Datos obtenidos de la Base de Datos SABI. Para considerar la productividad media del sector, se ha utilizado una muestra de 385 empresas aragonesas que figuran en el epígrafe 36 del CNAE. De ellas, 361 presentaban datos sobre productividad, a través de los cuales se ha obtenido una media de 1,3. La productividad calculada de igual forma para nuestra empresa es de 0,86

¹³ Datos obtenidos de la Base de Datos SABI. En este caso se ha obtenido la media de productividad de todas las empresas aragonesas, debido a que para conseguir el dato de productividad de las EI se ha realizado calculando la media de 6 EI aragonesas. Debido a que estas empresas de inserción aragonesas realizan su actividad en diversos sectores (ya sean industriales o de servicios), el indicador de productividad para comparar con la media del sector, se ha obtenido del total de empresas de nuestra comunidad (sin tener en cuenta el sector específico).

productividad-. Además, la diferencia entre la EI y la media del sector nos dice que si esta empresa hubiera trabajado con operarios comunes, entonces estos habrían facturado 4.191,07 € más cada uno, siendo ésta la cantidad considerada como coste de oportunidad soportado por la EI, y que por tanto debe considerarse también a la hora de obtener el *sobre coste* total que soporta la organización.

Por otro lado, dado que también se han conseguido datos de productividad para algunas EI aragonesas -entre las que se incluye la propia EI*-, hemos calculado los diferenciales de productividad entre ésta y la media de las demás EI consideradas. En este sentido se observa que nuestra empresa, a pesar del mercado en el que desarrolla su actividad y del alto porcentaje de trabajadores de inserción, está ligeramente por debajo de la media de productividad de las EI aragonesas -productividad de nuestra EI 0,86 frente a 0,89 de otras EI aragonesas-.

4.2.1.3. Indicador del aumento de bienestar para la sociedad

Este indicador tal y como se ha comentado anteriormente, recoge no sólo los beneficios económicos derivados del ahorro de costes para las Administraciones Públicas, debido a que las EI realizan parte de la labor que anteriormente desarrollaban los Servicios Sociales con las personas en riesgo de exclusión -puesto que la EI, recoge a esas personas en un lugar físico, les educa y enseña, les proporciona unos ingresos, etc.-, si no que además recoge la aportación al Estado en forma de impuestos -tanto de la EI como del trabajador de inserción-, así como el flujo monetario que se aporta a la economía considerando la facturación media por trabajador, como dicha aportación. Por ello, a continuación explicamos cada uno de los componentes de este indicador, tal y como se ha desarrollado en el modelo teórico utilizado para explicar parte de la labor de las EI en términos económicos.

4.2.2. Estimación social directa de los costes de la exclusión

Tabla 26
Estimación social directa de un excluido social en un año

CONCEPTO	EUROS A 1 AÑO
Ayudas económicas post empleo	1.638,91
Salud (sanidad)	1.835,20
Asistente social	684,07
Ayudas económicas	395,32
Albergues	525,04
Comedores	141,36
Justicia/Orden público	854,26
PIRMI (económico)	1.575,13
Medidas de Inserción (PIRMI)	898,63
TOTAL COSTE SOCIAL (E₁)	8.547,93

Fuente: Elaboración F. Cirem a partir de Fundación Internacional Olof Palme. Universitat de Barcelona. Temes de planificació i gestió ambiental n°2. Pagés editors (1997). En FEDDEI (2003), p.130.

La tabla 26 se ha obtenido de forma íntegra del manual de FEEDEI (2003). En dicha tabla aparecen por conceptos el coste medio que supone para las Políticas Públicas mantener a un beneficiario de las mismas, que no está contratado por una empresa.

Este coste total, de 8.547,93€ que consideramos para el año 2003, es el ahorro que las Administraciones Públicas, a través de los servicios sociales obtienen, cuando uno de sus beneficiarios directos consigue un empleo en una EI. Aún así, para la sociedad en su conjunto, a esta cantidad que se ahorra, habría que restarle aquella otra que cede para que las EI puedan contratar a este tipo de trabajadores.

Utilizando los mismos datos de los que se hace uso en el manual referenciado, y que se exponen en la tabla 27, se presenta un coste para la sociedad por trabajador de inserción al año de 4.130,39 €.

Tabla 27
Coste para la sociedad (sector público) por trabajadores de inserción y año

Bonificaciones y subvenciones a la contratación por trabajador de inserción	1.167,47
Ayudas públicas por TI	443,65
Sistema sanitario	1.835,20
Servicios sociales	684,07
Suma de coste para la sociedad (E₂)	4.130,39

Fuente: Elaboración F. Cirem con datos Agencia Tributaria y Cuestionario Económico-Financiero. En FEEDEI (2003)

Por tanto, el ahorro público derivado de las Políticas Sociales se obtiene como diferencia de los resultados anteriores, arrojando un saldo positivo de 4.417,54 €. Dicho de otra forma, cada vez que una persona en riesgo de exclusión social se incorpora a una EI como proceso final de una fase de inserción social, *la Administración se ahorra una media de 4.417,54 € por cada trabajador al año.*

Tabla 28
Aportaciones medias anuales al erario público por parte de una EI por trabajador de inserción

IVA estimado por consumo del TI ¹⁴	Aprox. 12% salario (media de IVA)	209,90
IRPF anual	Calculado de la EI	125,06
Cotizaciones S.S.	Calculado de la EI	385,49
Total aportaciones erario público		720,45

Fuente: elaboración propia

A este beneficio para la sociedad, que podríamos denominar como directo, habría que incorporar los flujos económicos generados vía impuestos tanto por los trabajadores de

¹⁴ El TI, debido a su consumo, aporta un 12% de su salario, del cual descontamos la aportación que estimamos que ya recibía por ser una persona en riesgo de exclusión. En este caso la aportación considerada es el "Ingreso Aragonés de Inserción", que actualmente está fijado en 308,55€ (Disposición adicional 9ª de la Ley 25/2003 de 30 de diciembre de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el año 2004).

inserción como por la propia EI, que para el caso estudiado supone una media por trabajador de 720,45 € al año, tal y como se señala en la tabla 28, donde diferenciamos la procedencia y cantidad para cada concepto.

De esta forma, considerando todos los flujos que se aportan a la economía, tanto a través de las EI vía impuestos, como a través de los trabajadores vía facturación e impuestos, obtenemos siguiente cuadro resumen:

Tabla 29
Total de flujos económicos creados para la sociedad por una EI por cada trabajador de inserción

Facturación correspondiente al trabajador	8.443,54
Aportaciones de la EI y TI al erario público (Impuestos) ¹⁵	2.432,62
Total flujo económico generado para la sociedad	10.905,86

Fuente: elaboración propia

Finalmente, el balance obtenido que sirve como indicador de la aportación económica al bienestar social en Aragón se configura como suma de los flujos económicos generados y del ahorro conseguido en las Políticas Sociales realizadas por las Administraciones Públicas.

Para el año 2003 el beneficio social estimado que supone para la sociedad aragonesa por trabajador en proceso de inserción en la EI considerada, sería de 15.323 € aproximadamente (tabla 30).

Tabla 30
Balance social de las empresas de inserción en Aragón (por trabajador de inserción y año)

Flujos económicos generados	10.905,86
Ahorro Público por TI ¹⁶	4.417,54
BENEFICIO SOCIAL ESTIMADO	15.323,4

Fuente: Elaboración propia

¹⁵ Obtenido a partir de los datos fiscales de la organización estudiada. Se calcula como suma total de las liquidaciones por IVA y Seguridad Social a cargo de la empresa (todo ello dividido por el número de trabajadores de inserción) No se considera el Impuesto de Sociedades puesto que no paga debido a que tiene pérdidas. El resto de impuestos se han considerado residuales. La cantidad recoge los 720 € aportados por cada trabajador de inserción al año.

¹⁶ Saldo de restar al coste directo anual de una persona excluida sin contratación (supone 8.547,93 € anuales), que ya se ha mencionado anteriormente, la cantidad que sigue costando a los órganos públicos esa misma persona pero contratada en una EI (4.130,39 €). Ese saldo es lo que se han ahorrado los servicios públicos en general.

4.3. Valoración

El estudio realizado tomando como caso de análisis EI* de la cual se han obtenido los datos, presenta las siguientes conclusiones:

1. En primer lugar, el coste directo que soporta EI* para 2003 por cada trabajador de inserción, es aproximadamente de 1.800 €. A esta cantidad hay que sumar el diferencial de productividad existente entre las empresas de inserción y el mercado, puesto que es un coste de oportunidad para la organización, y que en este caso supone una cantidad de 4.200 €. El total de *sobre coste* directo sería para la empresa de 6.000 € por cada trabajador en proceso de inserción para el año considerado y utilizando el modelo teórico planteado.
2. Además del *sobre coste* directo para la empresa de inserción de aproximadamente 6.000 €, que se ha comentado con anterioridad, hay que destacar otras cifras que los encargados de las Políticas de Gasto Público deben tener en cuenta a la hora de ponderar las ayudas a este tipo de organizaciones. Se trata del *beneficio social estimado* que en nuestro caso concreto es de aproximadamente 15.300 €. Esta cantidad está próxima a la expresada en los estudios realizados por FEEDEI¹⁷.
3. Para el caso de los sectores de actividad (manufacturas, reciclado, etc.) en que se suelen mover este tipo de empresas, en general la productividad en el trabajo es baja, debido a que suelen ser intensivos en mano de obra. En el caso de la empresa objeto de estudio, la pérdida de productividad respecto a la media de su sector es de un tercio, cantidad que se podría considerar como positiva, por parte del equipo gestor, puesto que la media nacional en cuanto a empresas que poseen más de un 70% de trabajadores de inserción —como es el caso de la organización analizada—, presenta disminuciones medias en torno a 2/3 de la productividad con respecto al resto de empresas ordinarias¹⁸.
4. Considerando la productividad media del grupo de empresas de inserción antes comentado, se observa que en media la productividad es de aproximadamente 0,9. La consecuencia de este resultado indica que en media, los trabajadores de inserción de las EI aragonesas no llegan a cubrir sus costes laborales, aunque están cerca. Aun así, hay que tener en cuenta que la muestra (6 empresas) es muy pequeña, y que existe una gran dispersión en cuanto a productividad se refiere, como consecuencia de las diferentes áreas en que desarrollan su actividad las EI con las cuales se ha obtenido la media.
5. Como aspecto interesante cabe destacar la situación real de las ayudas económicas que este tipo de empresas está recibiendo de la Administración. En este caso concreto, la organización estudiada recibió en concepto de subvención durante 2003

¹⁷ Se debe principalmente a que se han recogido las mismas estimaciones, para calcular la el coste social y económico de los excluidos, que aparecen en las tablas de referencia del manual FEEDEI (2003) "Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España". Ed. Popular.

¹⁸ FEEDEI (2003) pag. 120.

la cantidad de 93.268,99 €, lo que supone una cantidad media por trabajador en proceso de inserción de 3.622,10 €. Esta cantidad apenas llega a cubrir el 60% de lo que hemos considerado "sobre coste" por inserción —que recordamos eran 6.000 € aproximadamente—, aunque si bien es cierto, que supone un incremento de los ingresos sobre la facturación total de 2003 de un 41,92%, permitiendo que la empresa de inserción presente para dicho ejercicio un resultado positivo en la obtención del beneficio.

5. Conclusiones del informe

Las EIA son una forma de acción social —de redes de la sociedad civil aragonesa— que responde a las *grietas* del sistema para superar y trascender tanto sus limitaciones como sus “efectos secundarios”. Lo hacen desde una estrategia, como ya hemos dicho, donde se cumple que *un esfuerzo común, cooperativo y concertado, permite mucho más que la simple suma de esfuerzos individuales*. Además, son (i). una intervención pragmática —pues recurre a mecanismos disponibles—, (ii). que apuesta por una utopía encarnada —emplea a personas concretas trabajando por el ideal de insertar a quienes se quedan fuera—, (iii). y transformadora —promueve y busca cambios estructurales en la legislación y en las interacciones con otros actores sociales—. Pero no está exenta de dificultades y contradicciones.

Considerando su evolución, —en los pocos años que tienen de presencia en nuestro país, en Aragón— las EIA han sabido ganarse un espacio ante las Administraciones Públicas, las organizaciones sociales y las instituciones. Las EIA son el resultado del consenso entre entidades sociales, organizaciones sindicales y empresariales y la Administración. Son también el resultado de las sinergias que produce el trabajo conjunto, el esfuerzo común, cooperativo y concertado. A la situación actual a la que han llegado las EIA ha contribuido de manera especial el que desde el principio de su andadura se ha trabajado unidas todas las EIA a través de su asociación de empresas. Sin embargo, no está consolidado. Tienen retos importantes que pasan por la estabilización de las estructuras propias y las coordinadas legales que les permitan seguir viviendo como empresas con unas características especiales. Junto a esto tienen que hacerse presentes para el conjunto de la sociedad. Son unas desconocidas como entidades que están en el mercado, pero también en la acción social. Porque no son sólo empresas. Son bastante más. Por eso mismo, tienen que ganar en visibilidad y, desde ahí, llegar a ser una referencia que legitime su excepcionalidad en el mercado y en la legislación.

Al revisar su breve historia se perciben las primeras fases propias de las organizaciones sociales que nacen con un fuerte carisma en contextos sociales poco propiciatorios. Han superado la génesis, —quizá el momento más ilusionante—, con dificultades, pero ya están vencidas. De aquel alumbramiento consensuado y concertado, pasaron a poner los pies en

el suelo y enfrentarse a los impedimentos de lo cotidiano. Han conseguido institucionalizarse parcialmente. Todavía necesitan aquilatar estructuras internas y sus mecanismos de interacción externos. Les quedan por delante afrontar el crecimiento, como a cualquier organización que intente alcanzar su autonomía e independencia. En ese camino recibirán muchas críticas, tanto de las empresas tradicionales —que las consideran competidoras— como de las organizaciones sociales críticas con el sistema —por pactar con el mercado—. En su propio imaginario se percibe el esfuerzo de quienes se saben en proceso, todavía frágiles y con muchas cosas por atar. Pero, a su vez, se detecta que se saben a sí mismos en una vía correcta. Esto es así al menos por dos razones: (i).la apuesta y los objetivos merecen la pena; (ii).los resultados alcanzados hablan por sí mismos.

En su horizonte también se apuntan varios escenarios posibles. Uno es el del *éxito de las empresas* y su consolidación como red. En ese caso, una de las cosas que han de cuidar con más celo es su rol como “lugares de tránsito”. No son meros generadores de empleo estable y con vocación de crecer ilimitadamente. La tentación sería convertirse en una empresa normalizada, viable, estable y con un mercado suficiente para generar beneficios. Otro escenario es la *fatiga de sus promotores* que, —en entidades como éstas donde se exigen altas dosis de compromiso— pueda derivar en la pérdida de impulso necesario para llevar adelante las EIA. La “terapia” a esta situación pasa por la apertura a un abanico de personas comprometidas. La distribución de las responsabilidades permite crear una red donde las organizaciones no dependan sólo de una o dos personas. Un tercer escenario, complementario al anterior, es la *dependencia de los líderes* de las EIA. Aun sabiendo que nada funciona si nadie empuja, un requisito paralelo a la consolidación de las empresas es la formación de cuadros para garantizar una viabilidad a medio y largo plazo. Su posición bifronte en la economía de mercado y en la política social, ha de servir para generar, además de empleo, análisis para la sociedad sobre el empleo y la exclusión.

Por otra parte, una conclusión a añadir a las anteriores es la necesidad de adecuar el marco legal del conjunto del estado con el de la Comunidad Autónoma de Aragón. Actualmente las empresas de inserción no disponen de un marco legal estatal estable y propio que les permita trabajar de forma adecuada. En el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón la regulación propia se centra en los decretos emitidos por el consejo de gobierno que no dan la estabilidad necesaria para la actividad de estas entidades. Existen ejemplos como Cataluña y La Rioja que se han comentado en el texto y que permiten decir que es posible, a través de la voluntad política, realizarlos.

Las EIA han tenido una plantilla media que asciende a un total de 296 personas. De este total, —en media—, el porcentaje de personas de inserción es el 71,3%. De los 211 trabajadores que como valor medio en el año 2003 se han incorporado a estas empresas, el 11,5% ha encontrado trabajo en otras empresas. La diversidad de colectivos con los que intervienen las entidades aragonesas hace que existan mayores dificultades de acompañamiento a las personas en inserción de forma que predominan los inmigrantes 21,9% y los parados de larga duración 20,3%. Los siguientes colectivos en importancia son los ex—toxicómanos con un 11,3%, las mujeres con cargas familiares o mayores de 45

años, con un 10,6% y los discapacitados, 10,4% (siendo el resto en menor porcentaje pero se incluyen también Perceptores Ingreso Aragonés de Inserción, sin techo, presos y jóvenes con riesgo de exclusión).

En cuanto a la situación económico-financiera de las empresas de inserción aragonesas destacamos que solamente se observan problemas en una de ellas mientras que el resto presentan una situación adecuada o casi adecuada. Además, la facturación de las EIA con respecto a los datos disponibles de facturación de las Empresas de Inserción en España para el 2001 representa un 10,9%. También destaca en comparación al resto de España que la subvención media recibida es muy inferior en Aragón y que representa 1,51% con respecto a la facturación frente al 3,92% del resto de España

Atendiendo a los costes laborales de las EIA, la primera consideración a resaltar es que están soportando un mayor coste laboral que en el resto de España. En principio, podemos decir que existe una mejor remuneración de los trabajadores en España que se corresponde con la mejor productividad de los trabajadores. Sin embargo, la ayuda o el apoyo recibido por las empresas aragonesas es muy inferior a la media del resto de las empresas en España. Así es mucho menor el porcentaje de subvenciones recibidas con respecto a la facturación 1,51 frente al 3,92. La subvención media recibida en España en 2001 es de 10.820,81 el doble de la recibida en Aragón, 5.270,65 en 2003.

Entendemos que las EIA están trabajando muy adecuadamente con unas condiciones menos favorables que el resto de las empresas de inserción en España. Esta situación no se puede justificar atendiendo a los resultados y las aportaciones que están realizando estas entidades. Además, en el apartado cuatro del documento se ha realizado la cuantificación y evaluación del sobre coste económico soportado por las EIA. El resultado obtenido nos indica que las ayudas recibidas apenas cubre el 60% del sobre coste estimado. Por lo que de nuevo encontramos que las entidades aragonesas están en una situación muy desfavorable a la hora de competir en el mercado con el resto de las empresas tradicionales.

Asimismo, en el apartado cuatro se ha cuantificado el beneficio social por trabajador a partir del caso estudiado. El resultado obtenido es que la entidad aporta un beneficio social de 15.300 euros por trabajador en un año.

De nuevo, debemos insistir en la necesidad de continuar con la reflexión y la actuación desde las instancias políticas y sociales sobre la aportación que hacen estas entidades a la sociedad aragonesa para asegurar su tarea en las mejores condiciones posibles.

6. Recomendaciones

6.1. Propuesta para el diseño de un informe social

En el marco de la propuesta de desarrollo de la auditoría social para las empresas de inserción, se ha contemplado como uno de los resultados del proyecto la realización de un modelo de informe social que:

- a) pueda servir de referencia a las empresas de inserción en el proceso de comunicación formalizada de sus actividades en el marco de la responsabilidad social
- b) sea útil para los grupos de interés en la adopción de las decisiones sobre la entidad informante
- c) proporcione un marco al sector en el que puedan comparar el impacto de las actividades y la eficacia social en la gestión

El alcance de la propuesta abarca la información económica, social y ambiental más relevante de las empresas de inserción social para el diseño de informe social de acuerdo a los estándares reconocidos internacionalmente, con especial incidencia en la “Guía para la elaboración de memoria de sostenibilidad” de la Global Reporting Initiative (GRI), cuya aceptación generalizada la hace un adecuado referente.

Para ello se ha tenido en cuenta como documentación de referencia:

- Guía para la elaboración de memoria de sostenibilidad” de la Global Reporting Initiative (GRI). Consultar en www.globalreporting.org
- Documentación facilitada por las empresas de inserción
- Memorias de sostenibilidad de entidades no lucrativas:
- Ejemplo: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA). Consultar en www.aeca.es

Para la elaboración de esta propuesta se han utilizado dos metodologías:

1. Análisis de documentación y de los sistemas implantados por las empresas de inserción que han colaborado.
2. Entrevistas con la gerencia de las entidades, y visita a algunas de las instalaciones).
3. Análisis de los requisitos de la Global Reporting Initiative en cuanto al contenido e indicadores.

A través del análisis de esta información hemos elaborado unas orientaciones para el diseño de un modelo básico de informe social para las empresas de inserción.

6.2. Orientaciones para el diseño de un informe social

Las empresas de inserción se caracterizan por su fuerte compromiso social que es la base de sus estatutos. En este sentido el informe social que proponemos tiene como objetivo reforzar la transparencia en los aspectos sociales, así como plantear unos objetivos de desarrollo sostenible más amplios. Estos son comunes a todo tipo de organizaciones, independientemente de su enfoque –lucrativo o no, social o económico- y permiten un enfoque socialmente responsable de la organización.

La propuesta de información no puede quedar en un mero ejercicio de comunicación de actividades. En este sentido consideramos que este proceso debe atender a otras finalidades complementarias:

- a) La construcción de los indicadores debe servir para reorganizar las actividades de la entidad y orientarlas, si es necesario, hacia una actitud proactiva con el desarrollo sostenible.
- b) Los resultados obtenidos deben permitir establecer unos puntos fuertes y débiles de la entidad, debiendo plantearse como objetivo el reforzamiento de aquellos aspectos más negativos
- c) Comparar la gestión de la entidad con otras del mismo tipo

La elección del estándar propuesto por el GRI como base para elaborar su informe social e informar sobre sus actuaciones en el campo de la sostenibilidad se debe principalmente a tres razones:

- a) Se trata del estándar más frecuentemente utilizado por empresas de todos los sectores y tamaños para elaborar informes de triple línea de resultados (económicos, sociales y ambientales) y facilita la normalización y comparabilidad de la información.
- b) Es un modelo perfectamente asumible por las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) y entidades no lucrativas, especialmente por aquellas que realizan un esfuerzo real de desarrollo sostenible.
- c) Asimismo, permite una aplicación progresiva, siempre que se haga constar tanto el grado de desarrollo del sistema, como el compromiso futuro de avanzar hasta llegar a elaborar un informe completo que incluya todos los aspectos e indicadores recomendados por el estándar.

Nuestras recomendaciones se refieren a los aspectos básicos para el diseño de un informe social y están divididas en cuatro secciones: estructura, contenido descriptivo de la organización, indicadores, recomendaciones para el futuro.

6.3. Estructura del informe y principios básicos

El modelo informativo propuesto por la GRI se estructura de acuerdo al siguiente esquema:

ESTRUCTURA RECOMENDADA POR EL GRI	
APARTADO	DESCRIPCION DEL CONTENIDO
Visión y estrategia	Descripción de la estrategia de la organización con relación a la sostenibilidad
Perfil de la organización	Visión general de la estructura y operaciones de la organización y del alcance del informe
Estructura de gobierno y sistemas de gestión	Descripción de la estructura, políticas y sistemas de gestión de la organización, incluyendo los esfuerzos de implicación de los grupos de interés
Índice de contenido de acuerdo al GRI	Índice que refleje la ubicación de los elementos de la memoria por apartados e indicadores los indicadores del GRI dentro del informe y en que lugar se encuentran (Esta propuesta es a título informativo, por eso se incluye un apartado dedicado exclusivamente a que la organización explique en que parte del informe –u otros documentos- se encuentran los contenidos propuestos por la guía de la GRI)
Indicadores de actuación	Medición del impacto o efecto de la organización en los siguientes aspectos: económico, medioambiental, social e integrados

Teniendo en cuenta las características de las empresas de inserción social, fundamentalmente el de una PYME implicada en la integración social, la propuesta de informe que realizamos para el primer año se estructura de la siguiente forma:

ESTRUCTURA RECOMENDADA POR GESES PARA EMPRESAS DE INSERCIÓN (AÑO 1)	
APARTADO	DESCRIPCION DEL CONTENIDO
LA ORGANIZACIÓN: visión, estrategia, perfil, estructura de gobierno y sistemas de gestión	Epígrafe dedicado a la organización desde el punto de vista de la sostenibilidad, que recoja los aspectos abordados en los tres primeros apartados de la propuesta GRI: 1.1 Declaración del principal responsable de la organización expresando su compromiso y sus aspectos más relevantes. 1.2 Perfil de la organización y alcance del informe. 1.3 Descripción de la estructura de gobierno, implicación de los diferentes grupos de interés en el proceso del informe y descripción de las políticas y sistemas de gestión sobre desarrollo sostenible.
INDICADORES	Epígrafe dedicado a la presentación de los principales indicadores económicos, sociales y medioambientales de la organización, siguiendo la propuesta de la GRI. El esquema propuesto es el siguiente: 2.1 INDICADORES ECONOMICOS: Expresar las principales

ESTRUCTURA RECOMENDADA POR GESES PARA EMPRESAS DE INSERCIÓN (AÑO 1)	
APARTADO	DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO
INDICADORES	<p>magnitudes, referenciando al usuario a la información contable anual de la entidad.</p> <p>2.2 INDICADORES MEDIOAMBIENTALES: Tomar los principales indicadores obtenidos de las encuestas realizadas con la organización y los grupos de interés. En el primer año puede quedar centrado en uno o dos aspectos</p> <p>2.3 INDICADORES SOCIALES: Tomar los principales indicadores obtenidos de las encuestas realizadas con la organización y los grupos de interés y las características sociales de las empresas de inserción.</p>

Los principios básicos que orientan la elaboración de la información a incluir en el informe son fundamentalmente los tres siguientes:

TRANSPARENCIA	Está basado en el acceso a la información que la organización proporciona sobre su comportamiento social y que es permeable a las expectativas sociales.
MATERIALIDAD	Supone que la organización debe tener en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas en la toma de decisiones, afrontando todas las dimensiones de la RSC, así como todas sus actividades e impactos, directos e indirectos
VERIFICABILIDAD	Las actuaciones socialmente responsables de la entidad deben someterse a una verificación externa. La verificabilidad está fundamentada en la posibilidad de que expertos independientes puedan comprobar las actuaciones de la empresa.

6.4. El camino a seguir: recomendaciones para el futuro

Sobre la base de la información suministrada y la que no se ha proporcionado, pueden plantearse los siguientes objetivos para el futuro:

- 1 Intentar cumplimentar todos los indicadores centrales que plantea la guía GRI
- 2 Corrección y mejora de políticas de sostenibilidad, para lograr un mayor vínculo entre gestión e información de sostenibilidad
- 3 Implicación de los grupos de interés en la información, mediante la consulta (puede añadirse una hoja para que los receptores proporcionen sugerencias)
- 4 Aplicar principios de sostenibilidad, especialmente el de “contexto de sostenibilidad” que afecta en muchas entidades a la “cadena de suministro”
- 5 Estudiar posible indicadores integrados que muestren el impacto de la organización.

Contenido descriptivo de la organización

LA ORGANIZACIÓN: VISIÓN, ESTRATEGIA, PERFIL Y ESTRUCTURA DE GOBIERNO	
APARTADO	DESCRIPCION DEL CONTENIDO
Declaración del principal responsable de la organización expresando su compromiso y sus aspectos más relevantes.	<p>COMUNICACION DEL PRESIDENTE</p> <p>Cuerpo (resaltar el compromiso y hechos relevantes de la organización, tales como la obtención Premios y galardones, implicación con los grupos de interés, datos significativos y objetivos futuros)</p> <p>Firma</p>
Perfil de la organización y alcance del informe.	<p>Perfil de la organización. Aspectos a destacar en este punto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción del sector - La organización dentro del sector - Principales problemas (potenciales) medioambientales y sociales - Centros de producción - Aprovisionamiento y Comercialización: regional, nacional e internacional - Datos medioambientales generales - Datos sociales generales <p>Alcance del informe. Aspectos a destacar en este punto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es el primer informe de la organización - Está adaptado a un proceso de implantación completa progresiva - Alcanza a toda la organización desde el punto de vista productivo
Descripción de la estructura de gobierno, implicación de los grupos de interés en el proceso del informe y descripción de las políticas y sistemas de gestión sobre desarrollo sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura de responsabilidades - Códigos asumidos por la dirección - Sistemas de gestión adoptados y pendientes de adoptar - Implicación de los grupos de interés (si cabe). Medidas adoptadas, tales como encuestas de satisfacción de consumidores, consultas a trabajadores, etc.

Indicadores de actuación

Los indicadores de actuación o realización reflejan el impacto económico, social y medioambiental de la organización, desde un punto de vista estrictamente de desarrollo sostenible. En este sentido, cada una de las áreas de la triple línea de resultados refleja el impacto separadamente.

La GRI proporciona para cada área distintos tipos de indicadores:

- a) Indicadores centrales, denominados así porque son habitualmente aplicables a todas las entidades, independientemente del sector, tamaño o cualquier otro factor.
- b) Indicadores adicionales, que son menos habituales y que a pesar de su relevancia no pueden aplicarse con generalidad.

Además la GRI prevé dos tipos de indicadores que pueden desarrollarse adicionalmente por iniciativa de una empresa o de un sector específico:

- a) Los indicadores integrados, que recogen el impacto conjunto de dos áreas (económica-social, social-medioambiental,...) y que deben ser analizados con cuidado por la empresa.
- b) Los indicadores sectoriales, que deben ser objeto de análisis y propuesta por grupos de trabajo u organizaciones que sean representativas de cada sector. Hasta la fecha no se han desarrollado ni planteado indicadores para el sector de alimentación

Junto a los indicadores GRI consideramos que es posible adaptar a las Empresa de inserción teniendo en cuenta sus características. Para ello es necesario

- Eliminar aquellos indicadores centrales que no se consideran adecuados para una empresa de inserción, entendida como PYME y con una orientación no lucrativa.
- Simplificar el contenido de los mismos, considerando que la actividad de las empresas de inserción se realiza en un área geográfica nacional (el estado español como máximo)

Asimismo, para los indicadores centrales aplicables hay que establecer diferentes niveles diferentes para la entidad:

- Aquellos para los que habitualmente se dispone de datos.
- Aquellos en los que es preciso obtener más información o desarrollar políticas y procedimientos que dependerán de cada entidad.
- Aquellos que no procede aplicar a las EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIAL en el primer año

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ VEGA, M. I. (1999): "Las empresas de inserción social como nueva forma de organización empresarial. Especial referencia a su régimen jurídico", *CIRIEC. Revista de Debate sobre Economía Pública, Social y Cooperativa*, 31, pp. 47-84.
- BALLET, J. (1997): *Les entreprises d'insertion*, Ed. Presses Universitaire de France, col. Que sais-je?, Paris.
- BORZAGA, C. y SANTUARI, A. (eds.) (1998): *Social enterprises and new employment in Europe*, ed. Regione Autonoma Trentino-Alto Adige in cooperation with European Commission-DGV and CGM, Trento.
- FEEDI, (2003): *Identificación y diagnóstico integral de las Empresas de Inserción en España*, Editorial Popular, Madrid.
- FUNDACIÓN CIREM (1999): *Los nuevos yacimientos de empleo; los retos de la creación de empleo desde el territorio*, ed. Icaria, Barcelona.
- LÓPEZ-ARANGUREN MARCOS, L. M. (2002): *Las empresas de inserción en España*, Consejo Económico y Social (Madrid)
- LÓPEZ-ARANGUREN MARCOS, L. M. (1999): "Las empresas de inserción, un nuevo y eficaz recurso en la lucha contra la exclusión", *Intervención Psicosocial*, 8 (3), pp. 299-306.
- PESTOFF, V. A. (1998): *Beyond the Market and the State: social enterprises and civil democracy in a welfare society*, Ashgate, Aldershot.
- PUIG OLLE, A. (1998): "Las empresas de inserción. El papel de las fundaciones y las asociaciones en la creación de las empresas", *REVESCO*, 65, pp.69-71.
- VIDAL, I. (2000): "Spanish social enterprises in the field of work integration", Fourth International Conference of International Society for Third Sector Research, Dublin.
- VIDAL, I. (2001): "Economía social y la lucha contra el paro de larga duración: las empresas de inserción social por el trabajo. Experiencias en el ámbito de la Unión Europea", en Encuentro Europeo de Empresas de Inserción, de IMFE, Granada
- VV.AA. (1999): Monográfico "*Empresas de Inserción*" de la *Revista Política Social*. Núm. 6. Noviembre 1999. Edición Española de la revista internacional "Les Politiques Sociales".
- VV.AA. (1999): Monográfico "Las Empresas de Inserción a Debate", *Documentación Social*, 117-118.

Fundación Economía Aragonesa (Fundear) ha sido creada por el **Gobierno de Aragón, Ibercaja y Caja Inmaculada** con el objeto de:

- Elaborar estudios sobre economía aragonesa o sobre el territorio aragonés, por iniciativa propia o por encargo.
- Organizar y supervisar equipos de investigación solventes científicamente, que realicen trabajos sobre economía y de carácter territorial encargados a través de la Fundación.
- Promover un debate informado sobre las alternativas a que se enfrenta la economía aragonesa y la política de organización del territorio. En especial organizará periódicamente encuentros, seminarios o jornadas sobre temas relevantes.
- Publicar o dar difusión por cualquier medio a los trabajos que realice, las conclusiones de los seminarios así como otros trabajos de interés para Aragón.
- Formar economistas especializados en temas relativos a la economía y política territorial aragonesa.

Patronato:

D. Amado Franco Lahoz, (Ibercaja), *Presidente*.
D. Luis Calvera Serrano (CAI), *Vicepresidente*.
D. José Angel Biel Rivera (Gobierno de Aragón), *Vocal*.
D. Eduardo Bandrés Moliné (Gobierno de Aragón), *Vocal*.

Director:

D. José María Serrano Sanz

Publicaciones de Fundear:

Documento de trabajo 1/2003.

Aproximación a los servicios a empresas en la economía aragonesa.

Eva Pardos. Universidad de Zaragoza y Fundear.

Ana Gómez Loscos. Fundear.

Documento de trabajo 2/2003.

Índice Fundear: un sistema de indicadores sintéticos de coyuntura para la economía aragonesa.

María Dolores Gadea Rivas. Universidad de Zaragoza y Fundear.

Antonio Montañés Bernal. Universidad de Zaragoza y Fundear.

Domingo Pérez Ximénez de Embún. Fundear.

Documento de trabajo 3/2003.

Servicios a empresas y empleo en Aragón.

M^a Cruz Navarro Pérez. Universidad de La Rioja y Fundear.

Eva Pardos. Universidad de Zaragoza y Fundear.

Ana Gómez Loscos. Fundear.

Documento de trabajo 4/2003.

Los servicios a empresas en la estructura productiva aragonesa.

Eva Pardos. Universidad de Zaragoza y Fundear.

Ana Gómez Loscos. Fundear.

Documento de trabajo 5/2004.

La localización de los servicios empresariales en Aragón. Determinantes y efectos.

Eva Pardos. Universidad de Zaragoza y Fundear.

Fernando Rubiera Morollón. Universidad de Oviedo

Ana Gómez Loscos. Fundear.

Documento de trabajo 6/2004.

Factores de localización y tendencia de población en los municipios aragoneses

Luis Lanaspa. Universidad de Zaragoza.

Fernando Pueyo. Universidad de Zaragoza.

Fernando Sanz. Universidad de Zaragoza

Documento de trabajo 7/2004.

Determinantes del crecimiento económico. La interrelación entre el capital humano y tecnológico en Aragón

Blanca Simón Fernández. Universidad de Zaragoza.

José Aixalá Pastó. Universidad de Zaragoza.

Gregorio Giménez Esteban. Universidad de Zaragoza

Gema Fabro Esteban. Universidad de Zaragoza

Documento de trabajo 8/2004.

Determinantes de la siniestralidad laboral

Inmaculada García. Universidad de Zaragoza.

Victor Manuel Montuenga. Universidad de La Rioja.

Documento de trabajo 9/2004.

Evolución y perspectivas de la productividad en Aragón

Marcos Sanso Frago. Universidad de Zaragoza.

Pedro García Castrillo. Universidad de Zaragoza.

Fernando Pueyo Baldellou. Universidad de Zaragoza

Documento de trabajo 10/2004.

Las razones del saldo de comercio exterior: competitividad versus ventaja comparativa

Carmen Fillat Castejón. Universidad de Zaragoza.

Carmen López Pueyo. Universidad de Zaragoza.

Documento de trabajo 11/2004.

El consumo de drogas entre los jóvenes aragoneses: evidencia de un proceso secuencial en varias etapas

José Alberto Molina. Universidad de Zaragoza.

Rosa Duarte. Universidad de Zaragoza.

José Julián Escario. Universidad de Zaragoza.

Documento de trabajo 12/2004.

La industria aragonesa en el contexto europeo. Capacidad de reacción ante shocks externos

Jose Luis Gallizo Larraz. Universidad de Zaragoza.

Manuel Salvador Figueras. Universidad de Zaragoza.

Paloma Apellaniz Gómez. Universidad de Zaragoza.

Isabel Bueno Montañés. Universidad de Zaragoza.

Pilar Gargallo Valero. Universidad de Zaragoza.

Javier Savi Marcano. Universidad de Zaragoza.

Carlos Serrano Cinca. Universidad de Zaragoza.

Documento de trabajo 13/2004.

Análisis económico financiero de las Cajas de Ahorros: su contribución al desarrollo económico de Aragón

Vicente Condor López. Universidad de Zaragoza.

José Ángel Ansón Lapeña. Universidad de Zaragoza.

M^a Pilar Blasco Burriel. Universidad de Zaragoza.

Isabel Brusca Alijarde. Universidad de Zaragoza.

Isabel del Cerro Gómez. Universidad de Zaragoza.

Alicia Costa Toda. Universidad de Zaragoza.

Margarita Labrador Barrafón. Universidad de Zaragoza.

Begoña Pelegrín Martínez de Pisón. Universidad de Zaragoza.

Documento de trabajo 14/2005.

La demanda de servicios empresariales avanzados en la economía aragonesa

Eva Pardos. Universidad de Zaragoza y FUNDEAR.

Ana Gómez Loscos. FUNDEAR.

Gemma Horna. FUNDEAR.

Documento de trabajo 15/2005.

Las Empresas de Inserción en Aragón: características, evolución y futuro

Carmen Marcuello. Universidad de Zaragoza.

Ana Bellostas. Universidad de Zaragoza.

Juan Camón. Universidad de Zaragoza.

Chaime Marcuello. Universidad de Zaragoza.

José Mariano Moneva. Universidad de Zaragoza.